



ACADEMIA MILITAR

DIRECÇÃO DE ENSINO

MESTRADO EM CIÊNCIAS MILITARES – ESPECIALIDADE EM SEGURANÇA

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO

APLICADA

**PREVENÇÃO – A CHAVE PARA O COMBATE DA
CORRUPÇÃO**

**ALUNO: ASPIRANTE GNR/CAV RICARDO ANDRÉ VILHENA SANTOS
SAMOUQUEIRO**

ORIENTADOR: CAPITÃO GNR CAV MAURO JUSTINIANO MARTINS FERREIRA

QUELUZ, MARÇO de 2009



ACADEMIA MILITAR

DIRECÇÃO DE ENSINO

MESTRADO EM CIÊNCIAS MILITARES – ESPECIALIDADE EM SEGURANÇA

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO

APLICADA

**PREVENÇÃO – A CHAVE PARA O COMBATE DA
CORRUPÇÃO**

**ALUNO: ASPIRANTE GNR/CAV RICARDO ANDRÉ VILHENA SANTOS
SAMOUQUEIRO**

ORIENTADOR: CAPITÃO GNR CAV MAURO JUSTINIANO MARTINS FERREIRA

QUELUZ, MARÇO de 2009

DEDICATÓRIA

Aos meus Pais e Namorada,

Alfredo Samouqueiro, Lurdes Santos e Marisa Viegas.

AGRADECIMENTOS

Na realização deste trabalho existiu o contributo de diversas pessoas, sem o qual não teria sido possível. Como tal, manifesto o meu agradecimento.

Ao meu orientador, Capitão Mauro Ferreira, por todo apoio, dedicação, disponibilidade e motivação que me prestou durante toda a realização deste trabalho.

A todos os Cabos e Sargentos Comandantes de Postos Territoriais, pelo tempo e pelos dados que forneceram na realização dos questionários.

Aos camaradas de curso, por todo o apoio que deram em todo o tempo de realização do trabalho.

A todos os que directa ou indirectamente colaboraram comigo na realização do trabalho.

A todos, o meu Obrigado.

ÍNDICE GERAL

DEDICATÓRIA.....	i
AGRADECIMENTOS.....	ii
ÍNDICE GERAL.....	iii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
ÍNDICE DE TABELAS	vii
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	viii
RESUMO	ix
ABSTRACT	x
EPÍGRAFE.....	xi
CAPÍTULO 1 – APRESENTAÇÃO DO TRABALHO.....	- 1 -
1.1. INTRODUÇÃO	- 1 -
1.1.1. FINALIDADE	- 1 -
1.1.2. ESCOLHA E JUSTIFICAÇÃO DO TEMA	- 1 -
1.1.3. DELIMITAÇÃO DO OBJECTO DE ESTUDO	- 2 -
1.1.4. OBJECTIVOS	- 2 -
1.1.5. PERGUNTAS DE INVESTIGAÇÃO	- 3 -
1.2. METODOLOGIA	- 3 -
1.3. ESTRUTURA DO TRABALHO	- 4 -
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	- 5 -
CAPÍTULO 2 - CORRUPÇÃO NA ACTIVIDADE POLICIAL	- 5 -
2.1. TIPIFICAÇÃO DO CRIME DE CORRUPÇÃO	- 6 -
2.2. POSSÍVEIS ORIGENS DA CORRUPÇÃO NA ACTIVIDADE POLICIAL	- 7 -
2.2.1. CONFLITOS DE VALORES.....	- 7 -

2.2.2.	HONESTIDADE PESSOAL E INTEGRIDADE DE CARÁCTER.....	8 -
2.2.3.	INEXPERIÊNCIA/FALTA DE COMPETÊNCIA.....	9 -
2.2.4.	GRANDE DISPERSÃO TERRITORIAL DO EFECTIVO	9 -
2.2.5.	INSATISFAÇÃO NO TRABALHO	9 -
2.3.	TIPOS DE CORRUPÇÃO MAIS COMUNS NA GNR	11 -
CAPÍTULO 3 – ÉTICA E DEONTOLOGIA POLICIAL.....		12 -
3.1.	O QUE É A ÉTICA?	12 -
3.2.	COMO SURGE A ÉTICA POLICIAL?	12 -
3.3.	QUAL É O OBJECTIVO FUNDAMENTAL DA ÉTICA POLICIAL?	13 -
3.4.	PARA QUE SERVE O CÓDIGO DEONTOLÓGICO?	13 -
3.5.	LEGISLAÇÃO RELATIVA À ÉTICA E À DEONTOLOGIA	13 -
3.5.1.	CÓDIGO DEONTOLÓGICO DO SERVIÇO POLICIAL	13 -
3.5.2.	CÓDIGO DE HONRA DO MILITAR DA GNR E CÓDIGO DE CONDUTA ...	14 -
3.5.3.	REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (RGSGNR)	14 -
CAPÍTULO 4 – O PAPEL DO COMANDANTE DE POSTO		15 -
4.1.	COMPETÊNCIAS DO COMANDANTE DE POSTO TERRITORIAL	15 -
4.2.	FERRAMENTAS AO DISPOR DO COMANDANTE DE POSTO TERRITORIAL	16 -
4.2.1.	ELABORAÇÃO DE ESCALAS	16 -
4.2.2.	RONDAS INOPINADAS	17 -
4.2.3.	GUIAS DE PATRULHA	17 -
4.2.4.	SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DO MÉRITO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (SIADMGNR)	18 -
PARTE II – TRABALHO DE CAMPO		20 -
CAPÍTULO 5 – METODOLOGIA.....		20 -
5.1.	HIPÓTESES.....	20 -

5.2. UNIVERSO DE ANÁLISE E CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	21 -
5.3. MÉTODOS E TÉCNICAS	21 -
CAPÍTULO 6 – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS	23 -
6.1. DADOS DOS QUESTIONÁRIOS	23 -
CAPÍTULO 7 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	31 -
CAPÍTULO 8 – CONCLUSÕES.....	36 -
8.1. VERIFICAÇÃO DE HIPÓTESES.....	37 -
8.2. SÍNTESE CONCLUSIVA	36 -
8.3. PROPOSTAS E SUGESTÕES	38 -
8.4. LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO	39 -
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41 -
APÊNDICES	44 -
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	45 -
APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO.....	50 -
APÊNDICE C – QUADRO DAS TAREFAS DESENVOLVIDAS NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO.....	55 -
ANEXOS.....	56 -
ANEXO D – QUADRO DO DISPOSITIVO DOS COMANDOS TERRITORIAIS	57 -
ANEXO E – EXCERTO DO DOCUMENTO DE TRABALHO DO SIADMGNR	58 -
ANEXO F – CÓDIGO DE HONRA E CÓDIGO DE CONDUTA DOS MILITARES DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA.....	61 -
ANEXO G – CÓDIGO DEONTOLÓGICO DO SERVIÇO POLICIAL	64 -

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 6.1 – TEMPO DE COMANDO DOS POSTOS.....	- 23 -
GRÁFICO 6.2 – EXISTÊNCIA DE CASOS DE CORRUPÇÃO ENQUANTO COMANDANTE DE POSTO.....	- 24 -
GRÁFICO 6.3 – CRITÉRIOS FOMENTADORES DE CORRUPÇÃO NA ACTIVIDADE POLICIAL.....	- 25 -
GRÁFICO 6.4 – COLOCAÇÃO DE LADO DA ÉTICA E A DEONTOLOGIA.....	- 25 -
GRÁFICO 6.5 – TROCA DOS VALORES MORAIS PELAS NECESSIDADES PESSOAIS.....	- 26 -
GRÁFICO 6.6 – CONCORDÂNCIA COM AS FERRAMENTAS NECESSÁRIAS AO DISPOR DO COMANDANTE DE POSTO.....	- 28 -
GRÁFICO 6.7 – TERMINAR COM A CORRUPÇÃO.....	- 29 -
GRÁFICO B1 – RESPOSTA À PERGUNTA 1.....	- 50 -
GRÁFICO B2 – RESPOSTA À PERGUNTA 2.....	- 50 -
GRÁFICO B3 – RESPOSTA À PERGUNTA 3.....	- 51 -
GRÁFICO B4 – RESPOSTA À PERGUNTA 4.....	- 51 -
GRÁFICO B5 – RESPOSTA À PERGUNTA 5.....	- 51 -
GRÁFICO B6 – RESPOSTA À PERGUNTA 8.....	- 52 -
GRÁFICO B7 – RESPOSTA À PERGUNTA 11.....	- 53 -

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 6.1 – FERRAMENTAS CONSIDERADAS MAIS EFICAZES.	- 26 -
TABELA 6.2 – POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO DE PRÁTICAS CORRUPITAS MENCIONADAS PELOS INQUIRIDOS.....	- 27 -
TABELA 6.3 – POSSÍVEIS FERRAMENTAS A COLOCAR AO DISPOR DO COMANDANTE DE POSTO.....	- 28 -
TABELA 6.4 – RECEPÇÃO DE DIRECTIVAS SUPERIORES.	- 29 -
TABELA 6.5 – JUSTIFICAÇÕES DOS INQUIRIDOS RELATIVAMENTE À QUESTÃO N.º 11.	- 30 -
TABELA B1 – RESPOSTA À PERGUNTA 6.	- 52 -
TABELA B2 – RESPOSTA À PERGUNTA 7.	- 52 -
TABELA B3 – RESPOSTA À PERGUNTA 9.	- 53 -
TABELA B4 – RESPOSTA À PERGUNTA 10.....	- 53 -
TABELA B5 – RESPOSTA À PERGUNTA 11.1.....	- 54 -
TABELA C1 - QUADRO DAS TAREFAS DESENVOLVIDAS NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO.....	- 55 -
TABELA D1 - DADOS FORAM EXTRAÍDOS DO ANEXO I DA PORTARIA N.º 1450/2008 DE 16 DE DEZEMBRO.	- 57 -

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

EMGNR	Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana
GNR	Guarda Nacional Republicana
RAMGNR	Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana
RGSGNR	Regulamento Geral de Serviço da Guarda Nacional Republicana
SAMMGNR	Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana
SIADAP	Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública
SIADMGNR	Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho e do Mérito da Guarda Nacional Republicana
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TIA	Trabalho de Investigação Aplicada
TPO	Tirocínio Para Oficiais
N.º	Número
Art.º	Artigo

RESUMO

Este trabalho visa o estudo do tema “O papel do Comandante no combate da corrupção na actividade policial” e tem o objectivo primordial verificar se os Comandantes de Posto Territorial têm as ferramentas necessárias para prevenir/combater a corrupção na actividade policial. Pretende-se ainda arranjar soluções para o problema que é a corrupção aos mais baixos escalões desta instituição.

Para a elaboração deste trabalho de investigação, numa primeira etapa, foram analisados diversos documentos, autores e respectivas obras literárias, bem como diversa legislação, com vista a fornecer um enquadramento teórico sobre o tema em causa.

Posteriormente procedeu-se à realização do trabalho prático, mais concretamente, à aplicação de questionários aos actuais Comandantes dos Postos Territoriais do Comando Territorial de Setúbal, tendo em vista recolher dados estatísticos, uma vez que são os Comandantes de Posto que têm sob a sua alçada os militares que aparentam ter maior probabilidade de contacto com as possíveis práticas corruptas, as patrulhas.

Finalmente, procedeu-se a uma análise e interpretação dos resultados obtidos em toda a fase do trabalho prático, e retiraram-se conclusões sobre a problemática da corrupção, sendo propostas novas medidas a serem tomadas no futuro pelos Comandantes de Postos Territoriais.

PALAVRAS-CHAVE: CORRUPÇÃO POLICIAL, POSTO TERRITORIAL, CONTROLO DOS MILITARES, PATRULHAS, SOLUÇÕES DA CORRUPÇÃO.

ABSTRACT

This work aims at studying the topic "The role of commander in the fight of corruption in the police activity" and has as primary objective to examine the existing tools at the disposal of GNR Territorial Post Commanders to fight the corruption. It is also intended to find solutions to the problem that corruption is at the lowest level of this Institution.

As a first step for the preparation of this research work, we analyzed various documents, authors and their literary works, as well as various legislation to provide a theoretical framework on the subject in question.

Subsequently there has been done the practical work, more specifically, the application of questionnaires to the current Territorial Post Commanders of Setúbal Territorial Command, in order to collect statistical data, since they are the commanders under which jurisdiction have been individuals who appear most likely to have contact with possible corrupt practices, the patrols.

Finally, it is an analysis and interpretation of results throughout the phase of practical work, and to withdraw conclusions on the issue of corruption, having been included proposals of new measures to be taken by Territorial Post Commanders in the future.

KEY WORDS: POLICIAL CORRUPTION, TERRITORIAL POST, MILITARS CONTROL, PATROLS, CORRUPTION SOLUTIONS.

EPÍGRAFE

“A pior das corrupções não é aquela que desafia as leis; mas a que se corrompe a ela própria.”

Louis Bonald

“A corrupção de um é a geração de outro.”

Dante Alighieri

“O homem corrupto é um indivíduo fraco que perdeu as qualidades do homem equilibrado e justo.”

in Pensamento hassídico

CAPÍTULO 1 – APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

1.1. INTRODUÇÃO

1.1.1. FINALIDADE

Este trabalho surge no âmbito da estrutura curricular dos cursos actualmente ministrados na Academia Militar. É um trabalho de investigação aplicada (TIA), o qual tem como tema “O papel do comandante no combate da corrupção na actividade policial” e visa a obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares na especialidade Guarda Nacional Republicana (GNR) – Ramo Armas.

O TIA representa o término de uma formação académica dos futuros oficiais da GNR, e tem como principal objectivo desenvolver capacidades como a investigação, a síntese, análise e a decisão num contexto previsto nas normas do Tirocínio para Oficiais (TPO) da GNR. A elaboração deste trabalho deve ainda permitir que sejam abordadas temáticas com interesse para a instituição GNR, através da elaboração de um relatório científico individual com base nos conhecimentos de investigação e síntese adquiridos ao longo do tempo de formação, com o intuito de se retirarem conclusões claras sobre a temática proposta.

Acima de tudo o TIA visa contribuir para o desenvolvimento pessoal do futuro Oficial da GNR, contudo, sem colocar de lado os possíveis contributos para o desenvolvimento da Instituição que a realização deste trabalho poderá trazer.

1.1.2. ESCOLHA E JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

Este tema é deveras pertinente, uma vez que cada vez que se ouve falar na Comunicação Social de casos de corrupção no seio da GNR, o bom nome da nossa organização é posto em causa, daí ser necessário verificar se têm sido tomadas medidas correctas para pôr fim a estes acontecimentos, ou no mínimo tentar reduzi-los. A forma de actuar dos nossos militares funciona como uma rampa de lançamento para dar uma boa imagem à Instituição.

“Com efeito, só prevenidas as forças e serviços de segurança contra as práticas anormais e imperfeitas no desempenho da sua actividade é que os cidadãos verão a polícia

como o garante das suas liberdades e dos seus direitos e não como uma ameaça às suas liberdades e aos seus direitos.” (LIMA, 2008, p.27).

Este é um tema que toca em pontos sensíveis da organização pois trata de assuntos relacionados com imperfeições no desempenho das missões e más condutas por parte dos militares, quando os próprios militares deveriam dar o exemplo à sociedade e prevenir essas mesmas práticas anormais e imperfeitas. Assim sendo, é importante verificar, através da análise de carácter exploratório, se está a ser feito tudo ao alcance dos Comandantes de Posto Territorial para evitar ou pôr fim a esses desvios de conduta dos militares, e se não estiver, propor novas medidas e acções de combate das práticas corruptas através de sugestões.

1.1.3. DELIMITAÇÃO DO OBJECTO DE ESTUDO

O tema deste trabalho pode abranger uma grande quantidade de problemas e questões de grande pertinência, daí ser necessário reduzir essa panóplia de problemas a um só problema, de forma a definir uma linha orientadora que permita dar início à pesquisa de informação sobre o tema. Assim sendo, efectuou-se uma pesquisa exploratória e chegou-se à conclusão que se deveria estudar o escalão Comandante de Posto Territorial, pois é ele quem está em contacto mais directo com as células mais simples da GNR, os militares, e estes por sua vez, estão em contacto directo com a sociedade civil, logo, encontram-se mais propícios a desviarem os seus comportamentos e serem aliciados a praticarem o crime de corrupção.

O objecto de estudo deste trabalho é então o papel que o Comandante de Posto Territorial tem na prevenção/combate da corrupção na actividade policial.

1.1.4. OBJECTIVOS

Este trabalho tem por **objectivo geral** verificar se os Comandantes de Posto Territorial têm as ferramentas¹ necessárias para prevenir/combater a corrupção na actividade policial.

Como forma de responder ao problema formulado e que consiste no objectivo geral deste trabalho, foram definidos os seguintes **objectivos específicos**:

¹ Para efeitos deste trabalho, entenda-se como “ferramentas” os procedimentos e dispositivos de combate e prevenção da corrupção.

- Verificar quais os tipos de corrupção que mais se praticam dentro da GNR;
- Quais os critérios que mais fomentam a corrupção na actividade policial;
- Identificar qual o papel da ética e da deontologia na prevenção da corrupção na actividade policial;
- Identificar quais as ferramentas que os Comandantes de Posto têm efectivamente ao seu dispor;

1.1.5. PERGUNTAS DE INVESTIGAÇÃO

De acordo com os objectivos acima definidos, tornou-se pertinente elaborar algumas perguntas, que com a sua resposta permitirão trazer algumas soluções para o problema exposto neste trabalho.

Passa-se então a enunciar as perguntas elaboradas:

- Os Comandantes de Posto têm as ferramentas necessárias para combater a corrupção?
- Os Comandantes de Posto têm vindo a ser preparados para lidarem com o problema da corrupção?
- A ética e a deontologia institucionais são colocadas de lado pelos militares que ingressam na GNR?
- Existe mais prevenção ou combate da corrupção na GNR?
- Qual a principal origem da corrupção na GNR?

1.2. METODOLOGIA

Para a elaboração deste TIA foram realizadas diversas diligências e aplicadas algumas técnicas de investigação e recolha de dados.

Começou-se por uma fase exploratória, na qual se estudaram e analisaram conceitos, teorias e ideias, as quais permitiram criar a base para a elaboração do trabalho. Nesta fase procura-se obter ideias gerais, a fim de se obter um enquadramento sobre a temática proposta. Após uma vasta pesquisa de informação começou-se a seleccionar as pesquisas e a direccioná-las para os objectivos específicos propostos no início deste trabalho. Recorreu-se a uma vasta pesquisa bibliográfica em diversas bibliotecas, sobretudo na biblioteca da Academia Militar e na biblioteca da Escola da Guarda, mas acima de tudo, a pesquisa na *Internet*, pois actualmente é possível encontrar-se informação bastante actualizada sem se gastar muitos recursos, quer monetários, quer temporais.

Posteriormente, numa segunda parte, realizou-se a pesquisa de campo, na qual foi efectuada uma recolha estatística de dados, fornecidos pelos questionários aplicados no terreno aos Comandantes dos Postos Territoriais do Comando Territorial de Setúbal. Foram também realizadas diversas conversas informais com alguns Comandantes de Posto Territorial no activo, as quais serviram como linhas orientadoras para a elaboração dos questionários.

Esta metodologia será explicada mais pormenorizadamente no Capítulo 5 deste trabalho.

1.3. ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura formal adoptada na realização deste trabalho foi a proposta pela Academia Militar (ACADEMIA MILITAR, 2008).

O trabalho começa com esta apresentação do mesmo, e posteriormente é dividido em duas partes distintas. A Parte I consiste em todo o enquadramento teórico que fundamenta a segunda parte do trabalho. Na Parte I são enunciados inúmeros conceitos, ideias e teorias sobre a corrupção policial, possíveis origens da corrupção, ética e deontologia, papel do Comandante de Posto Territorial e mecanismos de combate ao seu dispor.

Na Parte II, é realizada toda a parte prática deste trabalho, na qual é apresentada toda a metodologia aplicada e os resultados obtidos no trabalho de pesquisa de campo. Nesta fase são ainda apresentados e analisados os resultados obtidos pela pesquisa de campo segundo a fundamentação pesquisada na Parte I, procurando-se obter desta forma respostas ao problema e às perguntas de investigação colocadas no início do trabalho e verificar as hipóteses formuladas inicialmente. No final desta parte são elaboradas as conclusões, propostas e sugestões, as quais devem poder dar algum contributo para melhorar o funcionamento da GNR ao nível da prevenção e combate da corrupção dentro da instituição.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 2 - CORRUPÇÃO NA ACTIVIDADE POLICIAL

Segundo a etimologia, **corrupção** deriva do latim “*corruptione*” e tem como significado a decomposição, putrefacção, podridão, o acto ou o efeito de corromper, significa ainda devassidão, suborno, adulteração e prevaricação. (PRIBERAM, 2009).

De acordo com a corrente filosófica, Aristóteles enuncia a corrupção como um desvio na ordem natural das coisas, “a mudança que vai de algo ao não ser desse algo; é absoluta quando vai da substância ao não ser da substância, específica quando vai para a especificação oposta.” (ABBAGNAMO, 1998, p.214).

Frank Schmallegger num livro sobre a justiça criminal (*Criminal Justice today*) diz que: *“Police Corruption is defined as the abuse of police authority for personal or organizational gain. This comes in many shapes and sizes, from the major drug trafficking and money laundering to looking the other way on minor everyday violations of the law. Ever since the concept of rules and regulation came about there have been certain people who were chosen to enforce those regulations. Some of those law enforcement personnel have been persuaded to look the other way on certain violations committed by their friends or family. Payments for these inconsistencies could come in the way of personal favors, bribes, or gratuities. Other corruption activities involve more serious crimes such as brutality, drugs, and framing of suspects.”*² (CARVALHO, 2004).

² Tradução - “A corrupção policial, é definida como o abuso de autoridade policial para ganho pessoal ou organizacional, que surge em muitas formas e dimensões, desde o grande tráfico de drogas e branqueamento de capitais para olhar o outro lado de menores violações diárias da lei. Desde que o conceito de normas e regulamentação surgiu, houve algumas pessoas que foram escolhidas para fazer cumprir os regulamentos. Algumas das pessoas responsáveis pela aplicação da lei pessoal foram persuadidos a ver o outro lado, em determinadas infracções cometidas pelos seus amigos ou família. O pagamento por estas incoerências poderia vir na forma de favores pessoais, suborno, ou gratificações. Outras actividades corruptas envolvem crimes mais graves, como violência, drogas, e enquadramento dos suspeitos” - Esta tradução é da responsabilidade do Aspirante Ricardo Samouqueiro, autor deste trabalho.

Tal como as interpretações sobre corrupção acima mencionadas, existem muitas outras interpretações por parte de diferentes teóricos e em diferentes patamares como o histórico, o filosófico, sociológico, psicológico, entre outros. Nos dias de hoje surge então uma definição mais recente e num novo tipo de linguagem do que é a corrupção: *“Numa linguagem mais moderna, a corrupção é definida como sendo um desvio de conduta (de comportamento) praticado por um indivíduo que, movido pelo desejo de obter vantagens indevidas, utiliza-se de expedientes que contrariam a qualquer tipo de normalização (ética, jurídica, consuetudinária) para atingir seu objectivo.”* (CARDOSO, 2005, p.28).

2.1. TIPIFICAÇÃO DO CRIME DE CORRUPÇÃO

A corrupção, antes de mais, é um crime com diferentes modalidades, o qual está previsto no Código Penal Português, no Livro II – *Parte especial*, Título V – *Dos crimes contra o Estado*, Capítulo IV – *Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas*, Secção I, nos artigos 372º a 374º, dos quais o artigo 372º define o crime de corrupção passiva para o acto ilícito, o artigo 373º define corrupção passiva para o acto lícito e o artigo 374º define o crime de corrupção activa, os quais serão explicados mais abaixo.

Estes dois tipos de crime implicam a solicitação ou aceitação, pelo funcionário³ ou interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou não patrimonial, quer para o funcionário, ou para terceiros, tendo este/estes como contrapartida, a prática ou omissão de actos relativos à função que este desempenha, mesmo que estes sejam anteriores à referida solicitação ou aceitação.

Se os actos praticados ou omitidos pelo funcionário forem contrários aos deveres do cargo que ocupa, estamos perante um crime de corrupção passiva para acto ilícito, regulado pelo artigo 372º do Código Penal, também denominada por corrupção própria⁴ (ANDRADE, 2001, p.662), por seu lado, se os actos praticados ou omitidos pelo funcionário não forem contrários aos deveres do cargo que ocupa, estamos perante um crime de corrupção passiva para acto lícito, regulado pelo artigo 373º do Código Penal, também denominada por

³ O funcionário é o agente do crime e vem definido no artigo 386º do Código Penal como, o agente que desempenha funções em organismos públicos, ou desempenha uma actividade de interesse público.

⁴ “a corrupção própria, que, não alterando a estrutura da infracção, apenas lhe acrescenta a natureza ilícita da actividade visada pelo suborno, consubstancia, de um prisma material, um tipo agravado ou qualificado (cf. A. M. Almeida Costa, cit. 105 e 148-50).”.

corrupção imprópria⁵ (ANDRADE, 2001, p.677). Assim sendo, fala-se em corrupção própria ou imprópria quando o acto que o funcionário se proponha praticar ou seja solicitado a praticar seja respectivamente ilícito ou lícito.

No artigo 374º vem regulado o crime de corrupção activa, o qual tem como agente, aquele que por si ou por interposta pessoa com o seu conhecimento ou ratificação, dá ou promete, vantagem patrimonial ou não patrimonial, a qual não seja devida ao funcionário em causa, com o fim indicado no artigo 372º do mesmo código (caso os seus actos sejam contrários aos deveres do cargo que ocupa), contudo, existe uma atenuação da pena, se o seu fim for o indicado no artigo 373º do mesmo código (caso os seus actos não sejam contrários aos deveres do cargo que ocupa).

Desta primeira análise referente aos artigos acima mencionados, pode-se constatar que, o crime de corrupção tem de envolver no mínimo duas partes interessadas, cuja relação é garantida pelo secretismo e pelo silêncio destas, isto porque nenhum dos envolvidos quer que as suas condutas criminosas sejam do conhecimento geral, pois se as suas práticas forem descobertas, estes ficam automaticamente à mercê da justiça e os seus actos poderão vir a ser julgados.

2.2. POSSÍVEIS ORIGENS DA CORRUPÇÃO NA ACTIVIDADE POLICIAL

No desempenho da actividade policial, o militar da GNR (agente da autoridade) depara-se continuamente com uma série de problemas vindos do seu contacto directo com a sociedade, à qual também esses mesmos agentes pertencem, pois acima de tudo, o Guarda também é um cidadão.

2.2.1. CONFLITOS DE VALORES

É do contacto directo com a sociedade que surgem os conflitos de valores. Podemos falar em conflito de valores quando um guarda tem de optar entre o cumprimento da Lei e o favorecimento pessoal, quer monetário (o mais comum), quer de qualquer outro tipo.

Muitos dos militares, quando ingressam na Instituição trazem pré-definidos conceitos de princípios morais e éticos bastante diferentes daqueles que se cultivam no seio da GNR, e mesmo passando pelo processo de formação de Guardas, os princípios que lhes são

⁵ “...embora o acto do funcionário se apresente inválido e, portanto, contrário aos deveres do cargo, continua a observar-se, desde que preenchidos os restantes pressupostos da figura, uma situação de corrupção *imprópria*.”

incutidos não se enquadram tão eficazmente na sociedade actual, que é muito mais moderna do que a sociedade mais conservadora de há 20 anos atrás, daí, devido ao desenvolvimento da nossa sociedade, os princípios morais e éticos do nosso quotidiano serem cada vez mais voláteis o que faz com que a corrupção seja um fenómeno cada vez mais propenso de ser praticado.

Em diversos casos os militares são confrontados com situações em que familiares, amigos ou conhecidos lhes pedem favores, os quais são opostos à conduta que o militar deveria seguir, e são essas situações que originam os conflitos de valores.

Nem sempre os agentes da autoridade optam pelo caminho correcto, e surgem então os desvios éticos e as más condutas. É nesta tênue linha que separa o cumprimento das regras e a transgressão destas que se encontra o crime de corrupção.

2.2.2. HONESTIDADE PESSOAL E INTEGRIDADE DE CARÁCTER

A actuação da GNR e das demais Forças e Serviços de Segurança deve pautar-se pelo cumprimento de uma série de princípios e linhas orientadoras, como por exemplo, o princípio da legalidade, o princípio da justiça e da imparcialidade, o princípio da igualdade, o princípio da proporcionalidade, o princípio da integridade, entre outros.

Os princípios acima mencionados vêm prescritos no Art.º 3 do Código Deontológico do Serviço Policial⁶, aquele que tem mais relevância para a temática a ser estudada é o princípio da integridade, o qual refere que os membros das forças de segurança devem reger-se *“sempre por critérios de honestidade pessoal e integridade de carácter, respeitando a honra e a dignidade das pessoas, particularmente daquelas que estão sobre sua custódia, tratando-as com correcção e deferência. O dever de probidade impõe-lhe ainda que se abstenha de qualquer acto que possa por em causa a sua liberdade de acção, a independência do seu juízo e a credibilidade da Polícia;”* (IGAI, 1998, p.76).

O incumprimento deste princípio manifesta-se quando os critérios de honestidade pessoal e o de integridade de carácter são esquecidos e os militares praticam acções em prol dos seus interesses pessoais, nem que para tal tenha de contornar os interesses da instituição a que pertencem. Surgem os conflitos de valores⁷.

⁶ Ver Anexo G

⁷ Ver ponto 2.2.1

2.2.3. INEXPERIÊNCIA/FALTA DE COMPETÊNCIA

Por vezes, a falta de experiência ou a incompetência podem surgir como geradores de práticas menos correctas por parte dos Guardas, o simples facto do militar em causa nunca ter passado por uma situação semelhante, ou por não saber como proceder perante uma possível situação de aliciamento à corrupção, pode possibilitar uma acção menos correcta no presente. Por exemplo: situação – abordagem a um cidadão que tenha cometido uma infracção - um militar que se encontre a efectuar patrulhamento com outro que tenha intenções de praticar actos corruptos, pode estar a ser cúmplice sem sequer se aperceber que o seu companheiro de patrulha esteja a praticar tais actos, ou por mera ingenuidade, ou porque os laços de camaradagem existentes entre os dois nunca foram quebrados, e este pode estar mesmo a praticar o crime de corrupção.

Situações destas ocorrem quando não existe grande experiência na actividade policial, muitas vezes ocorrem devido ao pouco tempo de serviço dos militares e à sua ingenuidade ou ainda pelo simples facto dos militares em causa não se encontrarem alerta para este tipo de situações anómalas, demonstrando incompetência no desempenho das suas funções enquanto membro de uma Força de Segurança.

2.2.4. GRANDE DISPERSÃO TERRITORIAL DO EFECTIVO

O efectivo territorial da GNR encontra-se disperso por todo o território nacional, quer a nível continental, quer a nível das regiões autónomas, o que torna mais complicada a função de controlo dos efectivos pelos escalões superiores.

Existem actualmente 20 Comandos Territoriais, os quais são constituídos por 91 Destacamentos Territoriais, que por sua vez têm na sua dependência 492 Postos Territoriais colocados em todo o território nacional. Cada Comandante de Posto tem sob o seu comando inúmeros militares, os quais desempenham uma grande variedade de funções.

Esta grande dispersão permite que as patrulhas se encontrem mais isoladas e sem o controlo e supervisão adequados por parte dos seus comandantes e por sua vez, esta reduzida supervisão da actuação das patrulhas pode levar a que ocorram as práticas corruptas.

2.2.5. INSATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação com o trabalho é *“O conjunto de sentimentos e crenças das pessoas sobre o seu actual trabalho. Os graus ou níveis de satisfação das pessoas sobre o seu*

trabalho, podem ir da satisfação extrema à insatisfação extrema. Além de terem atitudes sobre o seu trabalho como um todo, as pessoas podem também ter atitudes sobre vários aspectos do seu trabalho – como o tipo de trabalho que fazem, os seus colegas, supervisores ou subordinados ou o pagamento” (George & Jones 1999, p.74). Pode-se considerar que a satisfação ou insatisfação têm causas e consequências, as quais podem ser verificadas quer a índole pessoal, quer a índole organizacional.

A nível organizacional, temos por exemplo, o **salário**, que é uma das principais causas de satisfação dentro das organizações, pois este funciona como a principal forma de reconhecimento e recompensadora do trabalho desenvolvido pelos militares da instituição. Contudo, um salário inadequado à função desempenhada pode funcionar de forma oposta à pretendida, e originar insatisfação se o indivíduo verificar que não existe um reconhecimento organizacional suficiente para o esforço que este desenvolve no desempenho das suas tarefas.

A crise que acompanha a sociedade portuguesa dos dias que correm pode ser para muitos indivíduos, uma motivação para concorrerem a esta instituição do Estado, a qual garante aos seus militares um ordenado fixo no final do mês. Contudo, a maioria dos indivíduos que concorrem para a GNR com esse objectivo, quando chegam ao terreno, deparam-se com uma realidade totalmente diferente, na qual, correm riscos elevados, passam por situações de muito *stress*, e não vêem justificado nem reconhecido o seu trabalho pelo salário que auferem no final do mês, o que pode levar a que procurem obter “dinheiro fácil” por caminhos ilícitos, ou seja, através da corrupção.

Ainda dentro das consequências de índole organizacional temos as **condições físicas de trabalho**, que segundo (HERZBERG, 1996) podem interferir realmente no nível de satisfação quando estas atingem o ponto de degradação tal que se torna impossível ignorar a sua existência. É neste ponto em que a insatisfação surge e começam a aparecer os desvios éticos e as más condutas.

Insatisfação origina a negligência no trabalho, e esta por sua vez é permissiva para com as práticas corruptas, por exemplo: um militar da GNR que se encontre insatisfeito com o seu salário mensal (auferir poucos rendimentos para o esforço e dedicação no desempenho das suas tarefas), é mais aliciado a não recusar uma proposta ilícita de não fiscalizar os veículos pesados de uma determinada empresa transportadora em troca de dinheiro, do que um militar que se encontre totalmente satisfeito com o seu salário.

2.3. TIPOS DE CORRUPÇÃO MAIS COMUNS NA GNR

Dos diversos tipos de crimes de corrupção que existem, os mais comuns no seio da GNR são os crimes de corrupção passiva, segundo os dados fornecidos pela secretaria do Serviço de Justiça da GNR sediada na Avenida Infante D. Henrique em Lisboa.

Efectuou-se uma pesquisa de dados estatísticos dos casos de crime corrupção dentro da instituição nos últimos 4 anos, contudo, a secretaria do Serviço de Justiça apresentou várias dificuldades em fornecer tais dados devido a problemas logísticos, tendo apenas fornecido no dia 6 de Março de 2009 os dados estatísticos relativos ao ano transacto (2008).⁸

Fica aqui a proposta para a elaboração de um futuro estudo sobre esta temática, no qual deveriam ser aprofundados este tipo de dados estatísticos.

⁸ Email de resposta ao pedido de fornecimento de dados à secção de Justiça - “Conforme solicitado, informa-se que durante o ano de 2008, foram registados 12 casos por crime de corrupção na actividade policial, nesta Guarda, todos eles de corrupção passiva.”

O Director de Justiça e Disciplina, Libertário Poeiras Fróis Tenente Coronel de Infantaria

CAPÍTULO 3 – ÉTICA E DEONTOLOGIA POLICIAL

O que é a ética? Como surge a ética policial? Qual é o objectivo fundamental da ética policial? Para que serve o código deontológico? Estas são algumas perguntas às quais se tentará obter uma resposta neste terceiro capítulo.

3.1. O QUE É A ÉTICA?

A ética estuda a forma correcta de agir no seio da nossa sociedade democrática, é um ramo da filosofia, estuda os actos humanos em sentido restrito⁹ quanto à sua bondade e maldade. (SILVA, 2001 p.15).

*“Ética deriva do grego **êthos**, costumes, e pode definir-se como o conjunto de valores que devem reger o comportamento do homem na sua vida de relação, de modo a alcançar-se a paz social e o bem colectivo.”* (LIMA, 2008, p.15).

A ética tem como principal objectivo guiar o comportamento dos indivíduos através de um “auto-julgamento”, isto é, ensina-os a analisarem o seu próprio comportamento e aceitar modificá-lo (SILVA, 2001 p.27).

3.2. COMO SURGE A ÉTICA POLICIAL?

Quando falamos de ética, associamos de imediato a um conjunto de normas ou enquadramentos, a ética foi evoluindo ao longo dos tempos e foi alargada a diferentes planos, surgiu então o conceito de ética profissional, a qual tem como característica fundamental estabelecer uma padronização de comportamentos dentro de uma determinada profissão, chegando mesmo a estudar o próprio papel desempenhado pela profissão na sociedade envolvente, tal como as suas responsabilidades, fins e a própria função a desempenhar (SILVA, 2001, p.17).

⁹ Existem actos humanos em sentido amplo e restrito, sendo que, os actos humanos em sentido amplo são todos aqueles praticados pelo homem, e os actos humanos em sentido restrito são apenas aqueles que são praticados pelo homem com vontade e consciência (SILVA, 2001 p.15).

A Ética Policial surge como uma ramificação da Ética Profissional, e abrange a problemática que envolve o desempenho da actividade policial.

3.3. QUAL É O OBJECTIVO FUNDAMENTAL DA ÉTICA POLICIAL?

A ética policial tem como principal objectivo orientar e maximizar o trabalho das polícias, no sentido de se evitarem incumprimentos das regras e práticas de más condutas por parte dos indivíduos.

“A ética policial serve para: a) melhorar o trabalho da polícia; b) para melhorar a probidade dos polícias e para os ajudar a criar defesas que os impeçam de transgredir as regras éticas; c) para conquistar e manter a confiança da comunidade. A autonomização de uma ética profissional da polícia está estreitamente ligada ao reconhecimento de um acentuado grau de autonomia na apreciação, decisão e execução das acções policiais.”
(LIMA, 2008, p.5)

3.4. PARA QUE SERVE O CÓDIGO DEONTOLÓGICO?

O código deontológico, criado em 2002, serve para garantir um bom serviço policial e zelar para que se mantenha dignificada a imagem e o prestígio das Forças de Segurança, para que tal aconteça, é necessário existir uma padronização de condutas éticas e profissionais pelas Forças de Segurança.

Artigos 6º e 7º deste código são bastante elucidativos quanto à prática de corrupção por parte dos militares.¹⁰

3.5. LEGISLAÇÃO RELATIVA À ÉTICA E À DEONTOLOGIA

3.5.1. CÓDIGO DEONTOLÓGICO DO SERVIÇO POLICIAL¹¹

O código deontológico foi criado pela Resolução do Conselho de Ministros N.º 37/2002, de 7 de Fevereiro de 2002 com o intuito de garantir uma padronização de condutas éticas e profissionais pelas Forças de Segurança, e é composto por 14 artigos.

¹⁰ Ver Anexo G

¹¹ Ver Anexo G.

3.5.2. CÓDIGO DE HONRA DO MILITAR DA GNR E CÓDIGO DE CONDUTA¹²

Estes dois códigos são os antecessores do código deontológico da GNR, ambos eram afixados nos quartéis e nas unidades da guarda, já desde os anos 80, e tinham o objectivo de nortear o comportamento dos militares dentro dos quartéis e unidades, e ainda hoje se encontram afixados por todas as unidades da guarda.

O Código de Honra é composto por 15 artigos elucidativos da condição de militar, por sua vez, o código de conduta é composto por oito deveres de actuação dos militares.

3.5.3. REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (RGSGNR)

Este diploma legal é aprovado pela PORTARIA N.º 722/85 de 25 de Setembro – Diário da República, 1.ª série, N.º 221, Suplemento, e tem como principal finalidade conferir à Guarda Nacional Republicana os instrumentos legais mínimos atinentes à eficácia da sua operacionalidade e racionalização funcional, em obediência ao disposto no artigo 86º, alínea f), do Decreto-Lei N.º 333/1983, de 14 de Julho. É composto por nove partes distintas, das quais, as que têm maior relevância para elaboração deste trabalho são as partes I, II e III, que são respectivamente: Missão, composição e articulação; Serviço interno das unidades e de guarnição; e Serviço territorial. Segundo o Art.º 1 da PORTARIA N.º 96/2009 de 29 de Janeiro, mantém -se em vigor o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana, aprovado pela PORTARIA N.º 722/85, de 25 de Setembro, em tudo o que não contrariar a actual lei que aprova a orgânica da Guarda Nacional Republicana.

Segundo o Art.º 4 do Capítulo I da Parte I deste mesmo diploma, estão prescritos uma série de princípios de actuação, pelos quais os militares da GNR se devem reger no decurso da sua actividade policial, de entre os quais se passa a citar um dos mais relevantes, o 4º princípio, que - prevenção eficaz e firme das acções ilegais em termos de infundir o sentimento de segurança nos cidadãos e de confiança na acção da Guarda.

¹² Ver Anexo F.

CAPÍTULO 4 – O PAPEL DO COMANDANTE DE POSTO

A escolha da análise do escalão Comandante de Posto, deveu-se fundamentalmente ao facto deste ser o escalão hierárquico mais baixo a nível de comando directo de homens, e é ele que lida diariamente com as patrulhas, as quais estão em contacto directo com a população no seu dia-a-dia, logo, estão mais susceptíveis de se envolverem na prática do crime de corrupção.

4.1. COMPETÊNCIAS DO COMANDANTE DE POSTO TERRITORIAL

O Comandante de Posto Territorial, segundo o n.º 2 do Art.º 12 do RGSGNR, aprovado pela Portaria N.º 722/85, de 25 de Setembro, e além de outros deveres e obrigações, deve “conhecer bem os seus subordinados de forma a colaborar com o seu comandante de secção na respectiva apreciação individual.” Desta forma, o Comandante de Posto consegue manter um maior controlo sobre os seus subordinados, garantir que estes cumpram a missão que lhes foi atribuída correctamente e sem que estes se desviem das condutas correctas.

Acima de tudo, o comandante deve ser um líder, o qual, segundo o general Belchior Vieira tem a seguinte função - *“A função do líder numa organização visará estreitar o intervalo ou corrigir o desvio entre a realização individual e os requisitos organizacionais. Para isso, os líderes, para além da influência motivadora sobre os subordinados, podem procurar convencer os líderes superiores da necessidade de alterar os requisitos organizacionais. Esta dupla responsabilidade do líder tem sido designada como o dilema da liderança. Aos líderes compete a resolução deste dilema para que a que a organização e os subordinados recebam mutuamente benefícios aceitáveis”* (VIEIRA, 2002, p.14). Desta forma, o Comandante de Posto, procura controlar todo o seu efectivo de forma a não existirem os tais desvios a nível dos seus militares. Para tal, o Comandante de Posto Territorial tem ao seu dispor um conjunto de ferramentas que lhe permitem garantir que os seus subordinados cumpram com os objectivos da instituição, ferramentas as quais serão mencionadas mais abaixo.

Além de outros deveres constantes em outros regulamentos, o Comandante de Posto tem as competências previstas no n.º 4 do Art.º 12 da Parte II do RGSGNR, de entre as

quais, passa-se a citar aquelas que têm maior relevância para o estudo que se está a desenvolver neste trabalho:

Compete ao Comandante de Posto:

- Velar cuidadosamente para que o comportamento das praças se norteie pelas virtudes militares;
- Vigiar para que o serviço de patrulhas ou quaisquer outros se façam com regularidade, rondando e certificando-se de que aquelas percorrem todo o itinerário marcado;
- Fazer a nomeação do serviço de maneira que este seja igualmente distribuído por todos os homens e animais; para este fim, não nomear, como regra, o mesmo homem ou o mesmo animal para dois serviços violentos seguidos.

4.2. FERRAMENTAS AO DISPOR DO COMANDANTE DE POSTO TERRITORIAL

O Comandante de Posto como foi mencionado no ponto 4.1. tem um papel fulcral no controlo dos seus subordinados, tendo para tal ao seu dispor algumas ferramentas, as quais serão seguidamente mencionadas.

4.2.1. ELABORAÇÃO DE ESCALAS

Uma das ferramentas que o Comandante de Posto tem ao seu dispor para combater a corrupção, é o facto de, segundo o n.º 4 I) do Art.º 12 da Parte II do RGSGNR, ser ele o responsável pela elaboração das escalas de serviço, as quais podem ser um factor importante para os militares envolvidos em práticas corruptas.

O Comandante de Posto ao ter a competência para elaborar a escala de serviço, tem nas suas mãos a possibilidade de colocar os militares dispostos no terreno como, quando e onde quiser, impedindo desta forma que o militar “A” e o militar “B”, por indiciarem ter comportamentos menos orientados para os objectivos institucionais, sejam colocados em patrulhas diferentes e em horários diferentes, devendo esta acção ser levada em consideração aquando a elaboração de escalas de serviço.

Por vezes dentro de uma patrulha só um dos militares é que pratica corrupção, o outro militar nem se apercebe do que se está a passar, ou por ingenuidade ou por falta de experiência¹³.

Desta forma evitam-se uma série de vícios por parte dos militares, que poderiam levar estes à prática de acções corruptas.

Para esta medida funcionar correctamente deve existir, por parte do Comandante, um trabalho prévio de observação constante e conhecimento profundo dos seus subordinados, como foi mencionado no ponto 4.1. acerca das competências do Comandante de Posto, pois, acima de tudo deve prevalecer o cumprimento eficaz do serviço policial e ainda assegurar o bem-estar e a satisfação dos militares.

Contudo, para esta ferramenta funcionar correctamente, o Comandante de Posto ao elaborar a escala deve ter sempre em atenção o que vem prescrito no n.º 4 alínea I) do Art.º 12 da Parte II do RGSGNR, ou seja, deve sempre zelar para que a escala seja repartida de forma igual por todos os militares, para evitar que o mesmo militar efectue dois serviços violentos seguidos.

4.2.2. RONDAS INOPINADAS

É ainda um dever do Comandante de Posto rondar os seus militares enquanto estes desempenham o serviço policial, como vem prescrito no n.º 4 alínea d) do Art.º 12 da Parte II do RGSGNR. Desta forma consegue verificar que não existem desvios éticos no desempenho das funções dos seus subordinados, garante o empenhamento dos seus subordinados no desempenho das funções que lhes estão cometidas e consegue ainda verificar se existe também por parte dos seus subordinados a iniciativa de bem servir a população.

Actualmente não existem nenhuma directivas acerca do número mínimo de rondas que o Comandante de Posto deve efectuar aos militares do seu Posto.

4.2.3. GUIAS DE PATRULHA

A elaboração de Guias de Patrulha é uma das competências do Comandante de Posto e tem como principal função definir e delimitar o percurso das patrulhas em serviço.

¹³ Ver o ponto 2.2.3. do Capítulo 2 deste trabalho.

Este documento é elaborado e assinado pelo Comandante de Posto, sendo posteriormente enviado para o respectivo Destacamento. A sua elaboração vem prescrita no Art.º 26 da Parte III Capítulo I do RGSGNR.

A guia de patrulha é elaborada, a fim de colocar os militares exactamente onde o comandante quiser, impedindo assim que os militares se coloquem nos locais em que eles querem ser colocados e onde seja mais provável o acontecimento de práticas corruptas. Esta ferramenta garante ao Comandante de Posto uma disposição dos seus subordinados no terreno, para que este saiba onde cada militar se encontra, a que hora, e qual a função que se encontra a desempenhar.

4.2.4. SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DO MÉRITO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (SIADMGNR)¹⁴

Actualmente, o sistema de avaliação dos militares da GNR é efectuado através do Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR), previsto na Portaria N.º 279/2000 de 16 de Fevereiro. Este regulamento vem definir o Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (SAMMGNR) e os princípios que orientam a aplicação do mesmo (art.º 1 RAMMGNR).

O SAMMGNR tem por objectivo permitir a avaliação do mérito absoluto e relativo dos militares, de forma a aproveitar as capacidades de cada indivíduo e colocá-lo a desempenhar as funções para que estes mais se adequam, garantindo desta forma que sejam corrigidas quaisquer assimetrias encontradas no processo de avaliação dos militares. Contudo, este sistema de avaliação não contempla a categoria dos Guardas, só abrange a categoria de Oficiais e Sargentos, como vem prescrito no n.º 2 do art.º 2 do RAMMGNR.

Com a Lei N.º 66-B/2007 de 26 de Dezembro, a Assembleia da República publica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), que possibilita através do n.º 1 do seu Art.º 21 que a GNR adapte o RAMGNR ao SIADAP, surge desta forma o SIADMGNR, ainda que, apenas em forma de documento de trabalho, pois ainda não foi aprovada a sua utilização pela guarda.

O SIADMGNR consiste num sistema de avaliação e acompanhamento constante de todos os militares da GNR (inclusive a categoria dos Guardas), perante o qual estes são avaliados uma vez por ano, todos os anos, relativamente a todo o seu desempenho e comportamento do ano anterior.

¹⁴ O SIADMGNR como futura ferramenta a ser colocada ao dispor dos comandantes de posto, Ver Anexo E.

Este sistema virá corrigir as lacunas existentes na instituição ao nível da avaliação e de acompanhamento dos Guardas da GNR e poderá corrigir alguns comportamentos menos correctos e menos próprios da conduta dos militares desta instituição como por exemplo os casos de corrupção, pois permitirá uma supervisão constante das acções dos indivíduos, não lhes dando grande liberdade para terem desvios comportamentais.

Contudo, esta temática sobre a avaliação dos militares deveria ser mais aprofundada num outro trabalho de investigação aplicada.

PARTE II – TRABALHO DE CAMPO

CAPÍTULO 5 – METODOLOGIA

Após a conclusão da parte teórica do tema, segue-se a segunda parte deste trabalho, o trabalho de campo, o qual tem por objectivos verificar e aplicar os conceitos teóricos desenvolvidos na Parte I deste trabalho. Para tal, neste capítulo, primeiramente são elaboradas algumas hipóteses de resposta às perguntas de investigação elaboradas no ponto 1.1.5. do Capítulo 1, de seguida são caracterizados o universo de análise e a amostra deste trabalho, e posteriormente são apresentados os métodos e as técnicas adoptadas para a pesquisa de dados.

5.1. HIPÓTESES

Tendo por objectivo dar resposta às perguntas de investigação colocadas no ponto 1.1.5. do Capítulo 1 deste trabalho, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

H1 – Os Comandantes de Posto não têm as ferramentas necessárias para combater a corrupção.

H2 – Os Comandantes de Posto não têm vindo a ser preparados para lidarem com o problema da corrupção.

H3 – Actualmente os militares que ingressam na GNR colocam cada vez mais a ética e a deontologia institucionais de lado.

H4 – Existe mais combate do que prevenção da corrupção na GNR.

H5 – A principal origem da corrupção na GNR são os critérios da Integridade de carácter e da honestidade pessoal.

5.2. UNIVERSO DE ANÁLISE E CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O objecto de estudo deste trabalho é o papel que o Comandante de Posto Territorial tem na prevenção/combate da corrupção na actividade policial. Desta forma, optou-se por estudar a GNR na sua componente territorial, a qual é constituída por 20 Comandos Territoriais, espalhados por todo o território nacional, nesses Comandos Territoriais existem 91 Destacamentos Territoriais, os quais são constituídos por 492 Postos Territoriais¹⁵, sendo estes últimos, os 492 Postos Territoriais, aqueles que representam o **universo de análise** deste trabalho.

Definido o universo de análise, procedeu-se à escolha da **amostra**, a qual, segundo HILL, M. M. & HILL, A. (2005, p.49) foi efectuada através do processo de **amostragem por conveniência**. Neste método optou-se estudar todos os 32 Postos Territoriais de 6,5% de todos os Postos Territoriais existentes, ou seja, 32 de 492 Postos Territoriais, os quais compõem o Comando Territorial de Setúbal. Segundo HILL, M. M. & HILL, A. (2005, p.49) este método de amostragem é o ideal para quando se torna impossível analisar todos os casos do universo de análise muito grande, contudo através deste método não é possível extrapolar para o universo de análise os resultados e as conclusões obtidas com o estudo efectuado à amostra, não obstante dos resultados obtidos virem a ser de grande pertinência para a problemática em estudo.

Dada a grande dispersão de postos por todo o território nacional, e dadas as restrições em termos de tempo e de custos, optou-se por estudar apenas um dos Comandos Territoriais, o Comando Territorial de Setúbal, e todos os 32 Postos Territoriais que o constituem, principalmente pela sua localização geográfica e pela facilidade de acesso aos comandantes de posto desse comando.

5.3. MÉTODOS E TÉCNICAS

Para a realização deste trabalho e para fundamentar a pesquisa de campo optou-se por realizar uma **análise quantitativa** dos dados obtidos através da aplicação de **inquéritos por questionário**¹⁶ (CARMO e FERREIRA, 1998), os quais foram constituídos por questões fechadas e abertas, tendo em vista o objectivo geral enunciados no ponto 1.1.4. do Capítulo 1 deste trabalho.

Os questionários foram testados, e para tal, aplicaram-se 10 questionários a 10 comandantes de posto entre 18 e 21 de Fevereiro de 2009, a fim de verificar a existência de

¹⁵ Ver quadro no Anexo D

¹⁶ Ver Apêndice A

erros nas questões apresentadas, verificar se estas eram compreensíveis e se o questionário precisava de alguns ajustes em termos de forma e conteúdo, para que quando este fosse aplicado à amostra escolhida, os dados extraídos conseguissem dar resposta às hipóteses formuladas.

A aplicação do questionário decorreu através do método de **administração directa** (QUIVY e CAMPENHOUDT, 2005), com o objectivo de recolher as opiniões de todos os inquiridos e obter assim o seu contributo para solucionar o problema apresentado neste trabalho.

Utilizou-se a escala de Likert (CARMO e FERREIRA, 1998, p.142) para a elaboração das respostas fechadas, com uma variação de possibilidade entre o 1 e o 4¹⁷, nas restantes perguntas fechadas, utilizou-se o método da escolha. As perguntas abertas, têm o intuito de solicitar opiniões e sugestões para possíveis melhorias na instituição relativas ao tema e também foram tratadas de forma quantitativa. Todas as questões foram elaboradas, para os dados quantitativos obtidos serem analisados estatisticamente através do suporte informático *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Para uma melhor compreensão de todas as tarefas realizadas durante a realização de todo o trabalho, encontra-se representado no Apêndice C um quadro explicativo das tarefas realizadas.

¹⁷ Correspondendo ao valor “1” – Concordo Totalmente e ao valor “4” – Discordo Totalmente.

CAPÍTULO 6 – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

6.1. DADOS DOS QUESTIONÁRIOS

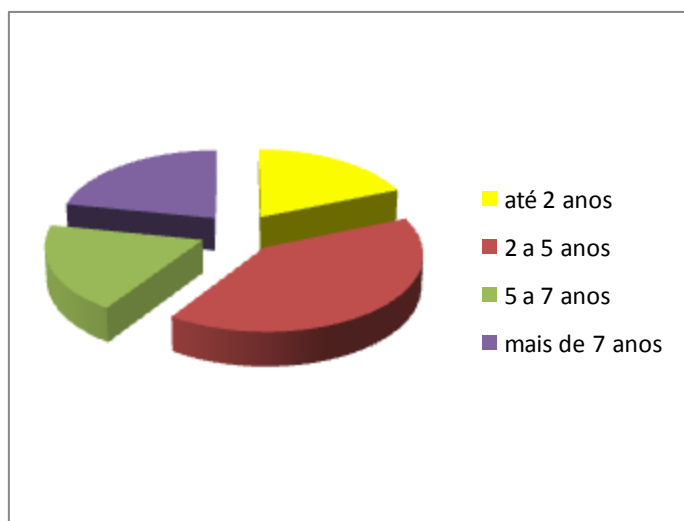
Neste ponto encontram-se os gráficos relativos a todas as perguntas aplicadas através dos inquéritos por questionários aos Comandantes de Posto Territorial, resultados os quais também podem ser consultados no Apêndice B deste trabalho.

Os dados apresentados neste capítulo têm como referência o Comando Territorial de Setúbal, uma vez que o método de amostragem utilizado neste trabalho foi o de amostragem por conveniência, logo, os dados recolhidos fazerem sentido apenas para o comando territorial em questão.

Os resultados dos inquéritos apresentam-se sob a forma de gráfico e em percentagem, ao lado do qual se encontra a tabela respectiva contendo as frequências e as percentagens de cada resposta. Nas questões de escolha e de resposta aberta, foram elaboradas tabelas contendo a frequência de respostas dadas pelos inquiridos sobre essas questões.

Para melhor compreensão dos gráficos a baixo representados, aconselha-se a consulta do questionário colocado no Apêndice A.

P: “Há quanto tempo comanda o posto”?



	Frequência	%
Até 2 anos	6	18,75
2 a 5 anos	13	40,625
5 a 7 anos	6	18,75
Mais de 7 anos	7	21,875

Gráfico 6.1 – Tempo de comando dos postos.

Através dos resultados obtidos com esta questão pode-se constatar que a maioria (40,63%) encontra-se a comandar o Posto Territorial entre 2 e 5 anos, 21,87% dos

inquiridos encontra-se a comandar o Posto há mais de 7 anos, e por último, com a mesma percentagem, 18,75% os inquiridos reponderam comandar o respectivo Posto até 2 anos e os restantes 18,75% encontram-se a comandar o Posto entre 5 e 7 anos.

P: “Já teve algum caso de corrupção enquanto Comandante de Posto”?

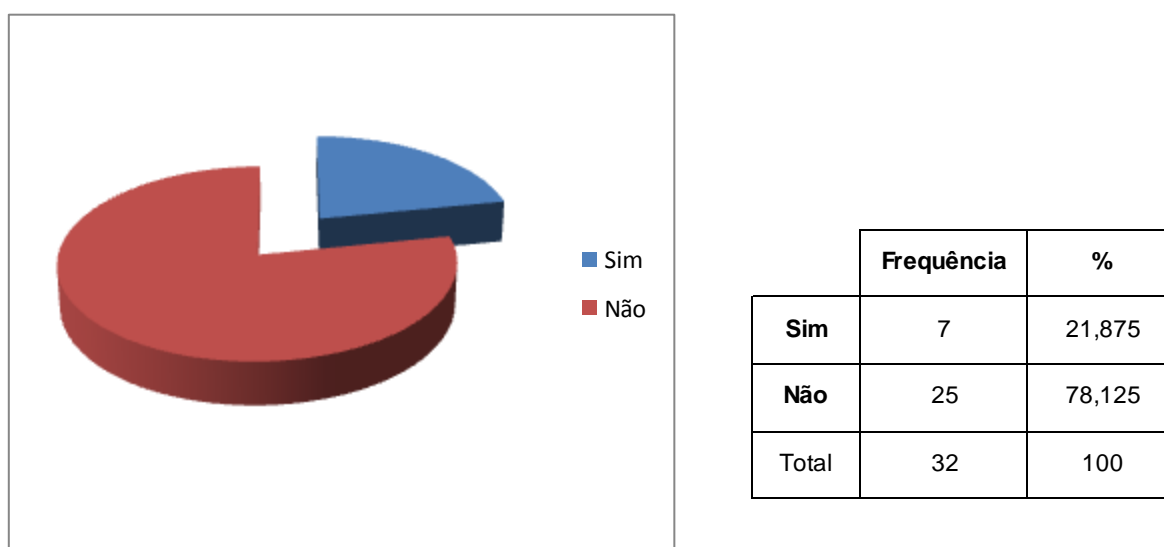


Gráfico 6.2 – Existência de casos de corrupção enquanto Comandante de Posto.

Nesta questão, verifica-se que a maior parte dos inquiridos respondeu que nunca teve nenhum caso de corrupção enquanto Comandante de Posto, apenas 7 inquiridos em 32 possíveis respondeu que já tiveram casos de corrupção enquanto comandantes, ou seja, apenas 21,88% dos inquiridos referiu a existência de casos de corrupção.

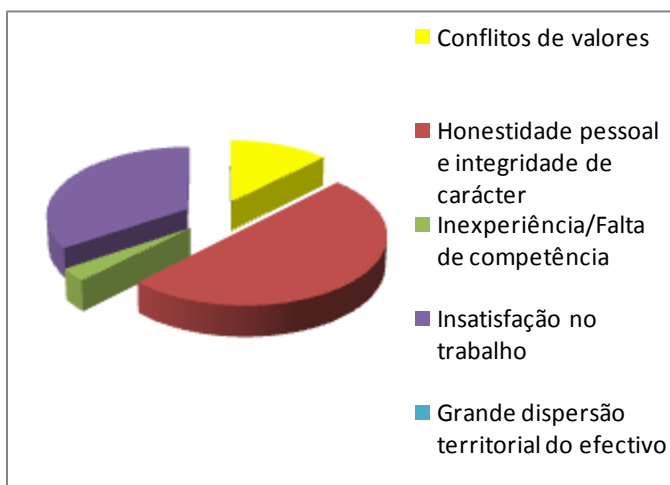
P: “Se respondeu “Sim”, diga qual”.

Para a análise desta questão não se tornou pertinente elaborar nenhum gráfico ou tabela, uma vez que é referente à questão anterior.

Dos 32 comandantes de posto inquiridos, apenas 7 indicaram já terem tido casos de corrupção no período em que exerciam funções de comando.

Os 7 casos verificados foram todos de corrupção passiva.

P: “Qual destes critérios é para si o maior fomentador de corrupção na actividade policial”?

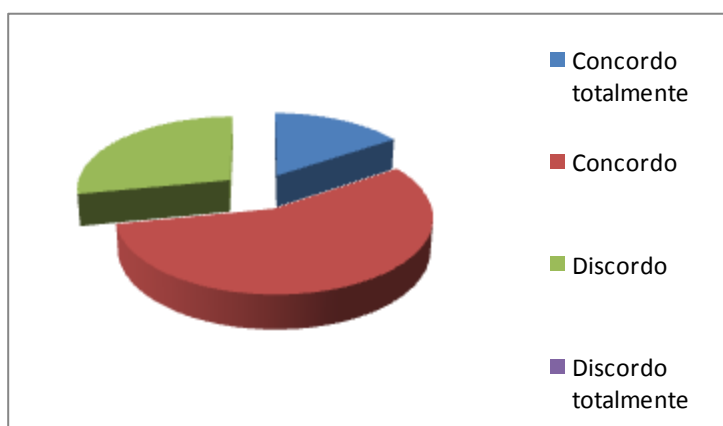


	Frequência	%
Conflito de valores	4	12,5
Honestidade Pessoal e integridade de carácter	16	50
Inexperiência/Falta de competência	1	3,12
Insatisfação no trabalho	11	34,38
Grande dispersão territorial do efectivo	0	0
Total	32	100

Gráfico 6.3 – Critérios fomentadores de corrupção na actividade policial.

Através dos resultados obtidos com esta questão pode-se constatar que a maioria (50,00%) dos inquiridos refere a “Honestidade pessoal e a integridade de carácter” como sendo os maiores fomentadores de corrupção na actividade policial, contudo 34,38% também referiram a “Insatisfação no trabalho” como o principal fomentador de corrupção, apenas 12,5% considera os “Conflitos de valores” como o principal fomentador de corrupção e “Inexperiência/Falta de competência” é escolhido por apenas 3,12% dos inquiridos. Nenhum inquirido respondeu “A grande dispersão territorial do efectivo”.

P: “Hoje em dia os militares da GNR põem de lado a ética e a deontologia”.

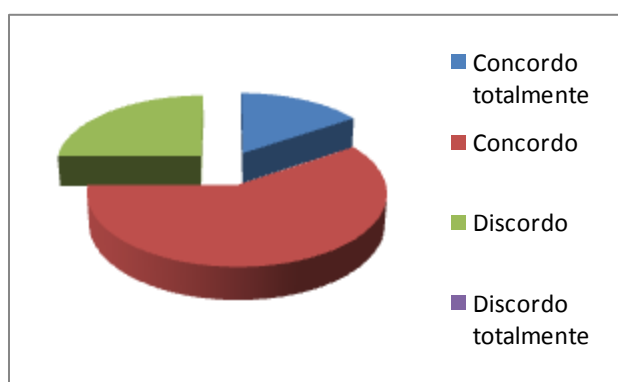


	Frequência	%
Concordo totalmente	5	15,625
Concordo	18	56,25
Discordo	9	28,125
Discordo totalmente	0	0
Total	32	100

Gráfico 6.4 – Colocação de lado da ética e a deontologia.

Através dos dados obtidos nesta questão é possível verificar que as respostas convergem na sua maioria para uma resposta concordante com o facto de os militares colocarem de lado a ética e a deontologia, isto é, 56,25% dos inquiridos concorda com a afirmação e 15,63% concorda totalmente com a afirmação, o que perfaz um total de 71,78% de respostas que concordam com a afirmação e apenas 28,12% que discorda.

P: “Os valores morais incutidos nos militares através do Código de Honra e do Código de Conduta dos militares da GNR são trocados pelas necessidades pessoais de cada indivíduo”.



	Frequência	%
Concordo totalmente	5	15,625
Concordo	19	59,375
Discordo	8	25
Discordo totalmente	0	0
Total	32	100

Gráfico 6.5 – Troca dos valores morais pelas necessidades pessoais.

Nesta questão é possível verificar que as respostas convergem na sua maioria para uma resposta concordante com o facto dos militares actualmente trocarem os valores morais pelas necessidades pessoais, ou seja, 59,38% dos inquiridos concorda com a afirmação e 15,62% concorda totalmente com a afirmação, o que perfaz um total de 75,00% de respostas que concordam com a afirmação e apenas 25,00% que discorda.

P: “Das ferramentas abaixo mencionadas indique qual ou quais as que acha mais eficazes”:

	Número de respostas dadas	Número de respostas possíveis
Elaboração de Escalas	3	32
Rondas inopinadas com maior frequência	11	32
Guias de Patrulha	5	32
Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho e do Mérito da GNR (SIADM GNR)	21	32

Tabela 6.1 – Ferramentas consideradas mais eficazes.

Esta reposta não foi analisada graficamente pois o que interessava extrair das respostas obtidas eram apenas os números relativos a cada ferramenta.

É possível constatar que 21 de 32 respostas possíveis referem o SIADMGNR como sendo a ferramenta mais eficaz no combate da corrupção na actividade policial, e que 11 em 32 respostas possíveis referem as Rondas inopinadas com maior frequência como sendo a ferramenta mais eficaz no combate da corrupção.

A Elaboração de Escalas obteve apenas 3 respostas e as Guias de Patrulha obtiveram 5 respostas.

P: “Diga o que costuma fazer para prevenir as práticas corruptas”?

	Número de respostas dadas	Número de respostas possíveis
Acompanhamento frequente dos militares	24	30
Enquadrar os militares no serviço	10	30
Conhecer bem os militares subordinados	6	30
Ministrar instrução virada para a advertência sobre as práticas corruptas	15	30
Rondar os militares com grande frequência	12	30

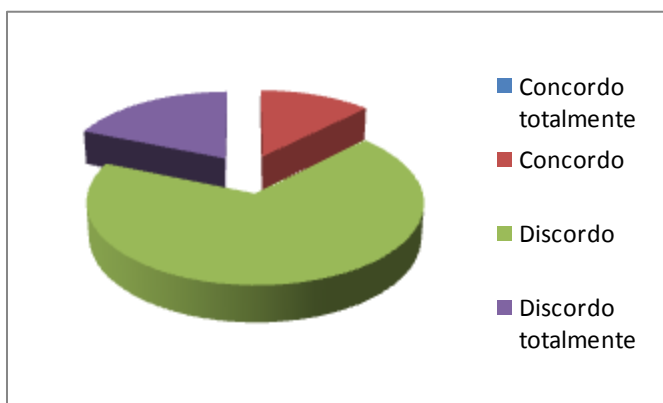
Tabela 6.2 – Possíveis formas de prevenção de práticas corruptas mencionadas pelos inquiridos.

Dos 32 inquiridos, apenas 2 não responderam a esta questão, os restantes responderam.

Esta pergunta foi analisada apenas quantitativamente sem recorrer à elaboração de um gráfico, pelo facto de ser uma pergunta aberta e os inquiridos terem respondido a mais do que um item, tendo as suas respostas sido agrupadas em 5 grupos distintos, os quais se apresentam na tabela em cima representada.

É possível constatar que 24 das 30 respostas possíveis referem que o acompanhamento frequente dos militares foi a ferramenta mais utilizada para prevenir a corrupção, 15 em 30 respostas possíveis referem a Instrução virada para a advertência sobre as práticas corruptas

P: “O Comandante de Posto tem ao seu dispor as ferramentas necessárias para prevenir e combater a corrupção”.



	Frequência	%
Concordo totalmente	0	0
Concordo	4	12,5
Discordo	22	68,75
Discordo totalmente	6	18,75
Total	32	100

Gráfico 6.6 – Concordância com as ferramentas necessárias ao dispor do Comandante de Posto.

É possível verificar nesta questão uma convergência de respostas para uma resposta discordante com o facto dos comandantes de posto terem à sua disposição as ferramentas necessárias para prevenir e combater a corrupção, ou seja, 68,75% dos inquiridos discorda com a afirmação e 18,75% discorda totalmente com a afirmação, o que perfaz um total de 87,50% de respostas discordantes com a afirmação e apenas 12,50% concorda com a afirmação.

P: “Se respondeu “Discordo” ou “Discordo totalmente” na pergunta anterior, indique possíveis ferramentas a colocar ao dispor do Comandante de Posto”:

	Número de respostas dadas	Número de respostas possíveis
O comandante ter capacidade de avaliar os seus subordinados	19	28
Mais meios ao dispor do Comandante de Posto para melhorar o desempenho das suas funções	12	28
Mais tempo à disposição do Comandante de Posto para ministrar instrução aos seus subordinados	8	28

Tabela 6.3 – Possíveis ferramentas a colocar ao dispor do Comandante de Posto.

Dos 32 inquiridos, apenas 4 concordaram que o Comandante de Posto tem as ferramentas necessárias para combater a corrupção, os restantes responderam consoante a tabela a baixo representada, e as suas respostas foram divididas por 3 grupos.

É possível constatar através dos dados obtidos nesta questão que dos 28 indivíduos que discordam com o facto do Comandante de Posto ter as ferramentas necessárias para combater a corrupção, 19 indicaram que o comandante deveria ter ao seu dispor a capacidade de avaliar os seus subordinados, 12 indicaram que o comandante deveria ter mais meios ao seu dispor para melhorar o desempenho das suas funções, e apenas 8 indicaram que o comandante deveria ter mais tempo à disposição para ministrar instrução aos seus subordinados.

P: “Já recebeu directivas superiores sobre a prevenção da corrupção”?

	Frequência	%
Não	32	100
Sim	0	0

Tabela 6.4 – Recepção de directivas superiores.

Relativamente a esta questão, não se justificava a elaboração de um gráfico, visto que a totalidade dos inquiridos responderam negativamente à pergunta colocada sobre a recepção de directivas superiores, ou seja, 32 em 32 inquiridos (100%) responderam “Não” receberam directivas superiores sobre a prevenção da corrupção, como mencionado na tabela em cima representada.

P: “Acha que é possível terminar com a corrupção por completo”?

Apenas 1 Comandante de Posto respondeu afirmativamente a esta questão, todos os restantes 31 responderam que era impossível terminar com a corrupção por completo.

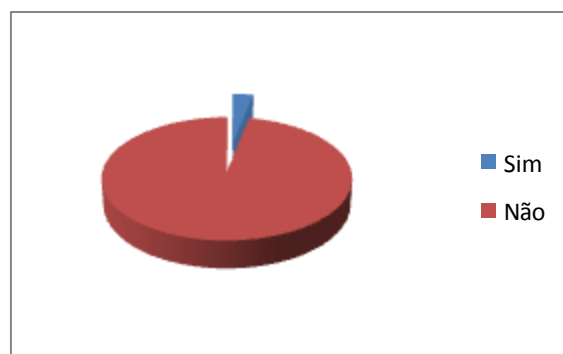


Gráfico 6.7 – Terminar com a corrupção

P: “Porquê”?

	Número de respostas dadas	Número de respostas possíveis
Porque não se consegue controlar eficazmente todos os militares em simultâneo	22	29
Porque é impossível controlar as dificuldades e os problemas existentes na vida pessoal dos militares (desejos e ambições)	7	29

Tabela 6.5 – Justificações dos inquiridos relativamente à questão N.º 11.

Relativamente a esta questão, somente 3 inquiridos não responderam, os restantes responderam, e as suas respostas foram agrupadas em dois grupos, os quais se encontram representados na tabela em cima colocada, bem como o número de respostas dadas pelos inquiridos.

Verifica-se que 22 em 29 respostas possíveis convergiram todas para a mesma justificação, que não se consegue controlar eficazmente todos os militares em simultâneo, e apenas 7 em 29 respostas possíveis justificam que é impossível controlar as dificuldades e os problemas existentes na vida pessoal dos militares.

CAPÍTULO 7 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Após a apresentação de resultados constante no Capítulo 6 do presente trabalho, segue-se a análise e discussão dos resultados com maior pertinência para o tema em estudo, tendo em vista a resposta às perguntas de investigação e a consequente verificação das hipóteses formuladas.

Pôde-se constatar através dos resultados apresentados no gráfico 6.1 que os inquiridos, quando confrontados com a questão N.º 2 relativa à existência de casos de corrupção durante o seu comando, responderam na sua maioria de forma negativa, apenas 21,88% dos inquiridos respondeu que teve casos de corrupção enquanto comandante. Desta análise, apesar do fornecimento das respostas ser anónimo, pode-se presumir um possível enviesamento nas respostas dadas, pelo facto desta pergunta poder pôr em causa o próprio desempenho do trabalho dos inquiridos e estes se sentirem intimidados com a pergunta formulada. Contudo, dos inquiridos que afirmaram já ter tido casos de corrupção enquanto comandantes de posto, todos referiram casos de corrupção passiva, resultados, os quais coincidem com os dados fornecidos pela Direcção do Serviço de Justiça (dados apresentados no ponto 2.3 deste trabalho), que a maior parte dos casos de corrupção existentes na GNR são de corrupção passiva. Contudo, apesar da grande maioria (72,22%) dos inquiridos ter afirmado nunca ter tido casos de corrupção enquanto Comandantes de Posto, tem de ser levantada a possibilidade desses indivíduos poderem não ter tido conhecimento de que existissem efectivamente casos de corrupção durante o seu comando.

Na pergunta N.º 3 dos questionários, relativa aos critérios fomentadores de corrupção na actividade policial, foi possível chegar constatar através da análise dos resultados do gráfico 6.2, que uma maioria de 50,00% dos inquiridos refere a “Honestidade pessoal e a integridade de carácter” como sendo os maiores fomentadores de corrupção na actividade policial, tendo a “Insatisfação no trabalho” ficado em segundo lugar com 34,38% das respostas. Os “Conflitos de valores” tiveram 12,50%, com 3,12% das respostas foi considerado o critério de “Inexperiência/Falta de competência” e sem respostas ficou o critério da “Grande dispersão territorial do efectivo”. Dos cinco critérios analisados, a “Honestidade pessoal e a integridade de carácter” foram os mencionados pelos inquiridos como sendo os principais fomentadores da corrupção. A integridade de carácter é talvez dos princípios mais importantes, pelos quais as Forças de Segurança se deviam reger na sua actuação, contudo, como foi mencionado no ponto 2.2.4, actualmente os militares da

instituição negligenciam frequentemente os princípios pelos quais se deveriam reger, em prol dos seus interesses pessoais.

Através da análise dos resultados apresentados no gráfico 6.3 relativo à questão N.º 4, foi possível constatar que 71,78% de respostas que concordam com a afirmação de que os militares da GNR colocam de lado a ética e a deontologia, e apenas 28,12% discorda da afirmação, o que indica que os militares efectivamente põem de lado a ética e a deontologia. Este facto prende-se com o constante conflito de valores com que esses militares regularmente são confrontados no desempenho das suas funções. Nem todos os militares se regem pela ética e pelos códigos, quer Deontológico, quer o de Honra, desviando a sua conduta consoante aquilo que mais lhe convém, e é no decurso desses desvios que surgem as práticas corruptas, desvios, os quais não deveriam existir nos militares de uma instituição que tem como missão cumprir e fazer cumprir a Lei. É talvez pertinente, levantar a ideia de que muitos desses militares, quando ingressam na Instituição trazem pré-definidos conceitos de princípios morais e éticos bastante diferentes daqueles que se cultivam no seio da GNR, e mesmo passando pelo processo de formação de Guardas, os princípios que lhes são incutidos não se enquadram tão eficazmente na sociedade actual, que é muito mais moderna do que a sociedade mais conservadora de há 20 anos atrás. Talvez o aparecimento de certos conflitos de valores se deva ao facto dos princípios morais e éticos do nosso quotidiano serem cada vez mais voláteis o que faz com que a corrupção seja um fenómeno cada vez mais propenso de ser praticado.

A pergunta N.º 5 está interligada com a pergunta N.º 4, e através da análise dos dados obtidos no gráfico 6.4, relativo à pergunta N.º 5, é possível verificar que as respostas convergem na sua maioria para uma resposta concordante com o facto dos militares actualmente trocarem os valores morais pelas necessidades pessoais, ou seja, 75,00% de respostas concordam com o facto de os militares trocarem os valores morais pelos valores pessoais, e apenas 25,00% discorda. Mais uma vez, vai de encontro ao que foi mencionado na análise da questão anterior, isto deve-se fundamentalmente aos constantes conflitos de valores com que os militares se deparam no desempenho das suas funções, tal como foi mencionado no ponto 2.2.1 deste trabalho. Estes resultados vêm reforçar a ideia de que cada vez mais, os valores morais e éticos estão-se a tornar cada vez mais voláteis e a serem “absorvidos” pelo constante desenvolvimento e evolução desta sociedade moderna em que estão inseridos. Os valores institucionais são cada vez mais colocados de lado em detrimento dos interesses pessoais dos militares que ingressam na Guarda Nacional Republicana, e isso torna-os mais propícios a serem aliciados a cometerem o crime de corrupção.

As perguntas N.º 6, N.º 7 e N.º 9 convergem no mesmo sentido, ou seja, os inquiridos quando questionados sobre qual ou quais seriam as melhores ferramentas para combater a corrupção, 21 em 32 possíveis indicam o SIADMGNR (apesar deste ainda não se encontrar em funcionamento) como sendo a melhor ferramenta de combate. Quando questionados com quais as medidas que costuma adoptar para prevenir a corrupção, 24 em 30 possíveis referem que adoptaram o acompanhamento frequente dos militares. Na questão N.º 9, 19 em 28 inquiridos indicam que a ferramenta que deveria ser colocada à disposição do comandante para combater a corrupção seria o Comandante de Posto ter a capacidade de avaliar os seus subordinados. Optou-se por analisar estas 3 questões em simultâneo pelo facto de todas convergirem no sentido de que o controlo dos militares é importante quer na prevenção, quer no combate da corrupção. Esta análise conduz a uma conclusão bastante pertinente, que é o facto da prevenção da corrupção passar efectivamente por um controlo muito mais eficaz dos militares que se encontram a desempenhar funções no terreno. Este controlo deve ser bastante apertado para não deixar espaço de manobra aos militares de realizarem quaisquer desvios na sua conduta, para tal, é certo que o SIADMGNR poderá vir a funcionar de forma extraordinária, contudo ainda não se encontra efectivamente em funcionamento, mas como se verifica através da análise dos resultados da questão N.º 6, as Rondas Inopinadas são também mencionadas em segundo lugar (11 em 32 respostas possíveis) como a ferramenta mais eficaz no combate da corrupção, e realmente, actualmente é a ferramenta de combate da corrupção mais eficaz que existe ao dispor do Comandante de Posto, contudo, para que esta ferramenta funcione eficazmente, o Comandante de Posto tem de ter mais tempo e mais meios à disposição para que possa desempenhar as suas funções eficazmente, tal como 12 em 28 inquiridos responderam à questão N.º 9 do questionário colocado.

Uma das questões de maior pertinência de análise é a questão N.º 8, uma vez que esta é referente ao problema colocado no início deste trabalho, ou seja, tem por objectivo verificar se os comandantes de posto têm ao seu dispor as ferramentas necessárias para prevenir e combater a corrupção. Os resultados apresentados no gráfico 6.5 são bastante demonstrativos da opinião dos inquiridos, uma vez que 87,50% das respostas dos inquiridos discordam da afirmação e apenas 12,50% concorda com a mesma. Estes resultados vêm reforçar a ideia de que os comandantes de posto apesar das rondas inopinadas, da competência para elaboração das escalas de serviço e da elaboração das guias de patrulha, não se encontram munidos de ferramentas para lidarem com o problema da corrupção, torna-se necessária a criação de novos mecanismos e o fornecimento de novas ferramentas aos Comandantes de Postos Territoriais.

A análise da questão N.º 10 foi efectuada apenas através da análise da tabela resultante do *output* do SPSS, uma vez que as respostas fornecidas foram unânimes, todos os inquiridos (os 32) afirmaram nunca ter recebido directivas superiores relativas à prevenção da corrupção. Estes dados podem ser interpretados de duas formas distintas, a primeira – não existem casos suficientes de corrupção dentro da instituição que mereçam uma especial atenção e um tratamento imperativo; a segunda interpretação possível – é estar-se a desvalorizar um problema que talvez esteja a contribuir (por pouco que seja), para a criação de uma imagem negativa da instituição. Contudo, de qualquer das duas interpretações justificar-se-á a criação de directivas relativas ao problema em questão, pois, por muitos poucos casos que existam, o que é facto é que não deixa de ser um problema institucional, e um problema que além do mais coloca a imagem da GNR negativa aos olhos da população.

Relativamente à questão N.º 11, esta teve com principal objectivo obter uma percepção da opinião dos inquiridos, sobre o facto de ser possível terminar por completo com a corrupção, e mais uma vez os resultados convergiram quase na sua totalidade para uma resposta negativa acerca da possibilidade de terminar por completo com a corrupção. Apenas um inquirido afirmou ser possível terminar por completo com a corrupção, contudo, esse inquirido referiu na questão N.º 11.1 que isso só seria possível se fossem reunidas uma série de condições como: garantindo melhores condições económicas aos militares; fornecendo mais apoio psicológico; e ainda, garantindo apoio e acompanhamento a nível pessoal e familiar, ou seja, reforça a ideia de que, actualmente com as condições existentes ao nível dos postos não é possível combater a corrupção.

A questão N.º 11.1 teve como objectivo fundamental procurar possíveis justificações para as respostas dadas na questão N.º 11, e através da sua análise foi possível constatar que apenas 3 dos inquiridos não responderam à mesma, e as respostas dos restantes inquiridos foram agrupadas em dois grupos. O primeiro grupo obteve 22 respostas em 29 possíveis, e justifica a impossibilidade de se terminar com a corrupção por completo, com o facto de não se conseguir controlar eficazmente todos os militares em simultâneo. O segundo grupo obteve 7 respostas em 29 possíveis, e justifica-se com o facto de ser impossível controlar as dificuldades e os problemas existentes na vida pessoal dos militares. Estes resultados convergem mais uma vez para a necessidade de controlo dos militares, facto o qual se torna pertinente comentar e chegar mesmo a questionar se a solução para a corrupção não passará por um sistema eficaz de avaliação e controlo dos militares, pois essa seria uma forma excelente de garantir um acompanhamento constante dos militares e do trabalho que eles realizam diariamente.

Para uma melhor compreensão da discussão aqui apresentada, aconselha-se que sejam consultados os Apêndices A e B deste trabalho.

Após esta análise e discussão dos resultados obtidos é possível assumir que as perguntas de investigação colocadas no ponto 1.5 do Capítulo 1 deste trabalho se encontram respondidas e torna-se então possível tecer as conclusões finais do trabalho, bem como confirmar ou não as hipóteses formuladas.

CAPÍTULO 8 – CONCLUSÕES

Através desta discussão de resultados é possível verificar que existem algumas lacunas relativas ao problema proposto no início deste trabalho, e da análise dessas lacunas verificadas foi possível tecer algumas conclusões. Desta forma, neste capítulo é feita uma síntese conclusiva tendo por base o enquadramento teórico e o trabalho de campo realizado, bem como a verificação das hipóteses previamente formuladas. No final deste capítulo são apresentadas algumas propostas para melhorar o combate da corrupção na Instituição e são apresentadas algumas limitações que surgiram com o decorrer da elaboração do trabalho.

8.1. VERIFICAÇÃO DE HIPÓTESES

Analisados e discutidos os resultados, torna-se pertinente verificar as hipóteses anteriormente colocadas:

H1 – *Os comandantes de posto não têm as ferramentas necessárias para combater a corrupção.* Através dos resultados obtidos com a elaboração deste trabalho é possível afirmar que os comandantes de posto não têm as ferramentas necessárias para combater a corrupção, logo, esta hipótese está confirmada.

H2 – *Os comandantes não têm vindo a ser preparados para lidarem com o problema da corrupção.* Esta hipótese também se confirma. Os resultados obtidos foram unânimes, revelando que os comandantes de posto não têm vindo a receber quaisquer directivas sobre a prevenção da corrupção na actividade policial.

H3 – *Actualmente os militares que ingressam na GNR colocam cada vez mais a ética e a deontologia institucionais de lado.* Esta é mais uma hipótese que foi confirmada, tendo a maioria dos inquiridos respondido afirmativamente à questão colocada no questionário.

H4 – *Existe mais combate do que prevenção da corrupção na GNR.* Através dos resultados obtidos neste trabalho não foi possível confirmar esta afirmação, apenas se constatou quais as ferramentas mais utilizadas pelos inquiridos para prevenir a corrupção e quais as que estes mencionaram como sendo as mais adequadas a se encontrarem ao dispor do Comandante de Posto.

H5 – *A principal origem da corrupção na GNR são os critérios da Integridade de carácter e da honestidade pessoal.* Esta hipótese foi parcialmente confirmada. Foi possível constatar através dos resultados obtidos que os comandantes referem esta dualidade de critérios como sendo a principal origem de corrupção no sei da GNR, contudo obteve-se uma maioria de apenas 50%, os restantes 50% foram distribuídos pelos restantes critérios.

8.2. SÍNTESE CONCLUSIVA

É de salientar mais uma vez que, visto a amostra populacional recolhida ter sido por conveniência, as conclusões apresentadas neste Capítulo são apenas relativas ao Comando Territorial inquirido, o de Setúbal. Contudo, este trabalho não perde a sua cientificidade, pois o trabalho em questão é apenas um trabalho de carácter exploratório.

Esta questão da corrupção é bastante complexa e difícil de ser resolvida, contudo devem ser tomadas medidas que pelo menos minimizem os seus efeitos. Nesse sentido, vão ser apresentadas algumas conclusões sobre o que foi verificado nos resultados obtidos.

A ética e a deontologia são questões deveras importantes para este trabalho em questão, já que se referem a linhas orientadoras do comportamento, que garantem o enquadramento dos indivíduos na sociedade, quando se fala em ética e deontologia policiais, estas funcionam como as linhas orientadoras da actuação das nossas forças de segurança. Contudo, uma das conclusões que se pode retirar através dos dados obtidos com este trabalho, é que os militares que ingressam actualmente na GNR colocam de lado os valores éticos e a deontologia policial em detrimento dos seus interesses pessoais, em grande parte essa troca deve-se aos constantes conflitos de valores com que os militares se deparam no desempenho das suas funções e no seu contacto com a sociedade que os rodeia. Esta troca e conflito de valores como já foi abordado anteriormente deve-se principalmente ao facto dos valores incutidos nos militares que ingressam na Instituição não se adequarem eficazmente à sociedade moderna dos dias de hoje, sociedade que já evoluiu muito em relação à sociedade conservadora de há 20 anos atrás (por exemplo), tornando esses princípios éticos e morais mais voláteis.

Outra conclusão que é possível retirar da análise dos dados fornecidos neste trabalho é que os comandantes de posto não têm recebido directivas superiores sobre a questão da prevenção da corrupção, o que pode indiciar não se tratar de um problema de grande urgência, ou que se está a desvalorizar um problema que se não for cortado pela raiz pode trazer uma imagem bastante negativa para a GNR.

Podemos também concluir que, os Comandantes de Posto, apesar do seu papel fundamental na liderança dos militares sob o seu comando, garantindo que estes se orientem pelos valores éticos e pelos padrões deontológicos, actualmente não têm à sua disposição as ferramentas necessárias para efectuar um combate à corrupção, e que das ferramentas ao dispor do Comandante de Posto Territorial, os inquiridos estão a apostar no SIADMGNR para melhorar este problema que existe na instituição, uma vez que os militares que lhe estão sujeitos encontram-se sob constante avaliação e controlo, o que evita que tenham desvios comportamentais.

Este sistema de avaliação dos militares poderá vir a funcionar efectivamente como forma de prevenção da corrupção, uma vez que todos os restantes só funcionam quando já existem indícios de que existem práticas corruptas por parte dos militares. Da análise de resultados e consequente discussão, foi possível concluir que a resolução para o problema da corrupção passa efectivamente pelo controlo mais apertado dos militares, contudo, o SIADMGNR apenas “poderá vir” a ser uma boa ferramenta na prevenção deste problema, pois ainda não está aplicado, actualmente, as Rondas Inopinadas talvez funcionem como a melhor ferramenta ao dispor do Comandante de Posto na prevenção da corrupção, pois através das rondas, o comandante consegue transmitir aos seus subordinados o sentimento de que estão constantemente sob observação, e que todos os actos por eles praticados serão efectivamente controlados. Um Comandante de Posto que se mostre sempre em constante controlo das acções e comportamento dos seus subordinados é um grande passo na prevenção e combate das práticas corruptas, contudo, para tal e como foi também referido por alguns dos inquiridos, o Comandante de Posto deveria ter mais tempo e mais meios à sua disposição para um melhor controlo dos seus militares.

Pode-se dizer que não se estão a aproveitar todas as qualidades dos Comandantes de Posto para combater a corrupção dentro da instituição se não lhes fornecermos as ferramentas para que eles possam actuar eficazmente.

8.3. PROPOSTAS E SUGESTÕES

Não deixa de ser uma constante que o principal critério fomentador da corrupção na actividade policial é a Honestidade pessoal e a integridade de carácter dos indivíduos, pois, é impossível impor uma personalidade a indivíduo, pois a personalidade é própria de cada um, contudo, no futuro talvez se devesse dar mais ênfase aos valores éticos e morais no

período de formação, recrutamento e selecção dos militares, e inculcar-lhes os valores institucionais para que estes sejam apreendidos e adequados à sociedade actual.

Outro aspecto que poderia e deveria ser alterado é a avaliação dos militares aos escalões mais baixos, o facto de estes actualmente não serem sujeitos a qualquer tipo de avaliação dá-lhes completa liberdade de acção para cometerem vários desvios comportamentais, que foram mencionados neste trabalho. Com um sistema de avaliação eficaz é possível garantir um controlo muito mais apertado a cada militar.

As rondas aos militares de cada posto deveria ser levada bastante em conta e cada Comandante de Posto deveria ter mais tempo à disposição para efectuar muitas mais Rondas Inopinadas aos seus subordinados e deveriam ser criadas directivas relativas ao número mínimo de rondas que o Comandante de Posto Territorial deveria realizar num período a determinar superiormente.

Deveria ser realizado um estudo mais aprofundado e destinado à análise dos dados estatísticos relativos aos crimes de corrupção praticados por militares da GNR nos últimos 5 anos, com o intuito de se constatar qual o tipo de corrupção foi mais praticado e se esses mesmos crimes têm vindo a aumentar ou a diminuir com o decorrer dos anos.

Deveria também ser elaborado um estudo mais aprofundado num outro trabalho de investigação aplicada sobre a avaliação de todas as categorias de militares, com o intuito de ser estudada a necessidade dessa avaliação.

8.4. LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

Durante todo o processo de realização deste trabalho foram sentidas inúmeras dificuldades e surgiram algumas limitações.

O tema do trabalho começou desde cedo por mostrar algumas limitações à investigação, pois trata-se de um assunto que tem gerado alguma controvérsia no seio da instituição e acima de tudo, é um tema que tem sido pouco aprofundado e que ainda é um assunto que gera alguma controvérsia no seio da nossa Instituição.

A aquisição de dados estatísticos relativos ao problema da corrupção foi outra grande limitação ao trabalho, uma vez que quando se procurou obter esses mesmos dados junto do Serviço de Justiça da GNR, os mesmos não puderam ser facultados de acordo com o que fora pedido, tendo essa impossibilidade sido justificada pela falta de informatização dos mesmos e dificuldade com a sua pesquisa estatística, logo, não puderam ser fornecidos e

utilizados na realização deste trabalho. Foram pedidos dados sobre casos de corrupção relativos aos anos 2006, 2007 e 2008, bem como a sua respectiva tipificação, dos quais, apenas chegaram os dados relativos ao ano 2008 e apenas em termos de números de casos naquele ano.

Outra grande limitação na realização deste trabalho foi a lacuna existente na formação e experiência de um Oficial tirocinante relativamente à elaboração de trabalhos deste género, o que implicou um especial acréscimo de tempo dispendido na pesquisa de conhecimentos relacionados com a metodologia e o próprio tema do trabalho, o que, se mostrou ter sido um dispêndio significativo face ao limite temporal previamente imposto superiormente.

Importa ainda referir que o limite da paginação superiormente imposto é também diminuto, obrigando a uma enorme à capacidade de síntese, não sendo contudo, possível ignorar a vastidão e pertinência de informação referente ao tema em estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA

- ABBAGNAMO, Nicola (1998). *Dicionário de Filosofia*, São Paulo.
- ACADEMIA MILITAR (2008). *Orientações para redacção de trabalhos*, Academia Militar, Lisboa.
- ANDRADE, Manuel da Costa (2001). *Anotação aos artigos 372º a 374º do Código Penal, Comentário Conimbricense do Código Penal (sob a direcção de J. de Figueiredo Dias), Tomo III*, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 654-686.
- CARMO, Hermano & FERREIRA, Manuela M, (1998). *Metodologia da Investigação Guia para Auto-aprendizagem*, Universidade Aberta, Lisboa.
- COSTA, António M. de Almeida (1987). *Sobre o Crime de Corrupção – Breve retrospectiva histórica. Corrupção e concussão. Autonomia “típica” das corrupções “activa” e “passiva”*. Análise dogmática destes dois delitos, Almedina, Coimbra
- CUNHA, Miguel Pina e, et.al. (2005). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, RH Editora, Lisboa.
- GEORGE, J.M. & Jones, G.R. (1999). *Understanding and managing organizational behavior* (2nd ed.). Reading, MA: Addison – Wesley.
- HERZBERG, F. (1996), A teoria motivação-higiene. In C.A. Marques & M.P. Cunha (Eds.), *Comportamento organizacional e gestão de empresas*, Lisboa: Dom Quixote, pp. 43-65.
- HILL, M. M.; HILL, A. (2005) (2ª ed.) – *Investigação por questionário*, Sílabo, Lisboa
- IGAI (1998), *Seminário Internacional sobre Direitos Humanos e Eficácia Policial – Sistemas de Controlo da Actividade Policial*, Lisboa
- QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, LucVan (2005), *Manual de investigação em ciências sociais* (J. Marques, M. Mendes, M. Carvalho, Trad.), Gradiva, Lisboa.
- SANTOS, J. Luís A. (2007), *Manual de Metodologia das Ciências Sociais*, Academia Militar, Lisboa.
- SARMENTO, Manuela (2008), *Guia Prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada*, Universidade Lusíada Editora, Lisboa
- SILVA, Germano M. da (2001), *Ética Policial e Sociedade Democrática*, ISCPSI, Lisboa

VIEIRA, General Belchior (2002), *Liderança Militar - Revisão, Compilação, adaptação e sistematização pelo Tenente-coronel Carlos Videira*, Academia Militar, Estado-Maior do Exército.

TESES E OUTROS TRABALHOS

CARVALHO, João Ricardo Dias de Sousa (2004) Monografia – *Corrupção e Polícia: Aspectos organizacionais e o papel do Comandante de Esquadra*, ISCPSI, XVI CFOP, Lisboa.

SÍTIOS DA INTERNET

<http://www.gnr.pt>

<http://www.gnr.pt/portal/internet/Treeview/Dynamictree.asp?IdPage=13>

<http://www.mj.gov.pt>

<http://www.priberam.pt>

DOCUMENTOS ONLINE

Police Corruption by Brandon Holloway, Dezembro de 2002, disponível em:
http://www.iejs.com/Policing/police_corruption.htm (29/01/2009 - 14:13h)

LIMA, António M. Clemente, (2008) Inspector-geral da Administração Interna, Conferência de encerramento do 2º Curso de Investigação criminal - *Segurança Interna e Ética Policial*, Escola Prática de Polícia – Torres Novas, 20 de Junho 2008, disponível em:
<http://igai.pt/index/images/2008/eppolicia.pdf> (15/01/2009 - 20:52h)

COSTA, Alberto (2007) Intervenção do Ministro da Justiça no Encerramento do Seminário - *“Prevenção e Investigação do Crime de Corrupção nas Sociedades Democráticas”*, 16 de Maio de 2007, disponível em:
http://www.mj.gov.pt/sections/o-ministerio/gabinete-do-ministro-da/discursos/seminario-prevencao-e/downloadFile/attachedFile_f0/SeminarioCorrupcaoPJ_16-05-07.pdf?nocache=1179416626.2 (06/01/09 – 16:47h)

CARDOSO, Christine Nogueira T. (2005) Monografia – “O combate à corrupção no Brasil: Desafios e Perspectivas brasileiras: uma sociedade sob o estigma da corrupção”, Biblioteca Virtual sobre Corrupção disponível em:

<http://bvc.cgu.gov.br/bitstream/123456789/1227/1/mens%C3%A3o+honrosa2.pdf> (02/02/09 – 15:01h)

SIADMGNR – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho e do Mérito da Guarda Nacional Republicana, Documento de trabalho do Comando Geral da GNR, disponível em:

https://www.apg-gnr.pt/images/webpages/ficheiros/SIADMGNR_1.pdf (02/02/09 – 20:30h)

PRIBERAM (2009) - Dicionário de Língua Portuguesa On-line

Disponível em:

http://www.priberam.pt/dlpo/definir_resultados.aspx (06/01/09 - 16:15h)

LEGISLAÇÃO

LEI N.º 66-B/2007 de 26 de Dezembro - Diário da República, 1.ª série, N.º 250 - Assembleia da República - publica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP).

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 37/2002 de 7 de Fevereiro de 2002 – Diário da República, 1.ª série, N.º 50 Parte B - Regista a adopção, pelos agentes da Guarda Nacional Republicana e da Polícia de Segurança Pública, do Código Deontológico do Serviço Policial.

PORTARIA N.º 722/85 de 25 de Setembro – Diário da República, 1.ª série, N.º 221, Suplemento - Aprova o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR).

PORTARIA N.º 279/2000 de 16 de Fevereiro – Diário da República, 2.ª série - Define o Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR).

PORTARIA N.º 1450/2008 de 16 de Dezembro - Diário da República, 1.ª série, N.º 242, Anexo I – Dispositivos dos comandos territoriais.

PORTARIA N.º 96/2009 de 29 de Janeiro – Diário da República, 1.ª série, N.º 20 - Mantém em vigor o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional.

APÊNDICES

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO



ACADEMIA MILITAR

TPO GNR – 08/09

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO



Este questionário é referente ao Trabalho de Investigação Aplicada, o qual representa o culminar do Mestrado em Ciências Militares – Ramo Armas da GNR, cujo tema é **“Corrupção na actividade Policial – O papel do comandante”**. E tem por objectivo geral **“Verificar se os comandantes de posto territorial têm as ferramentas necessárias para prevenir/combater a corrupção na actividade policial”**.

Todas as suas respostas serão confidenciais e os dados fornecidos serão tratados apenas a nível estatístico.

Agradeço que respondam com um “X” a todas as questões fornecidas e que sejam o mais sincero possível, pois o seu contributo poderá vir a ser útil para melhorar a prevenção/combate das práticas corruptas no seio da nossa instituição.

Obrigado pela sua colaboração

Questionário realizado pelo Aspirante-Aluno Ricardo Samouqueiro GNR Cavalaria

v.s.f.f.

1. Há quanto tempo comanda o posto?

- ☐ Até 2 anos
- ☐ 2 a 5 anos
- ☐ 5 a 7 anos
- ☐ Mais de 7 anos

2. Já teve algum caso de corrupção enquanto Comandante de Posto?

- ☐ Sim
- ☐ Não

2.1. Se respondeu “Sim”, diga qual.

- ☐ Corrupção Activa
- ☐ Corrupção Passiva
- ☐ Outra _____
- _____
- _____
- _____

3. Qual destes critérios é para si o maior fomentador de corrupção na actividade policial

- ☐ **Conflitos de valores** (entre os valores da instituição e os pessoais)
- ☐ **Honestidade pessoal e integridade de carácter**
- ☐ **Inexperiência/Falta de competência**
- ☐ **Grande dispersão territorial do efectivo**
- ☐ **Insatisfação no trabalho** (Salário e condições físicas de trabalho)

v.s.f.f.

4. Hoje em dia os militares da GNR põem de lado a ética e a deontologia.

Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente

5. Os valores morais inculcados nos militares através do Código de Honra e do Código de Conduta dos militares da GNR são trocados pelas necessidades pessoais de cada indivíduo.

Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente

6. Das ferramentas abaixo mencionadas indique qual ou quais as que acha mais eficazes:

- | | |
|--|--|
| | Elaboração de escalas (colocar os homens onde os quer e não onde eles querem ser colocados) |
| | Rondas inopinadas com maior frequência |
| | Guias de Patrulha (elaborar guias de patrulha mais delimitadoras das acções e do posicionamento dos militares) |
| | Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho e do Mérito da GNR (SIDMGNR) (sistema de avaliação que abrange todas as classes de militares da GNR no activo, incluindo os Guardas) |

7. Diga o que costuma fazer para prevenir as práticas corruptas? (escreva por tópicos)

v.s.f.f.

8. O Comandante de Posto tem ao seu dispor as ferramentas necessárias para prevenir e combater a corrupção.

Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente

9. Se respondeu “Discordo” ou “Discordo totalmente” na pergunta anterior, indique possíveis ferramentas a colocar ao dispor do Comandante de Posto: (escreva por tópicos)

10. Já recebeu directivas superiores sobre a prevenção da corrupção? (assinale com “X” a opção mais adequada)

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

10.1. Se respondeu “Sim”, indique quais as directivas recebidas: (escreva por tópicos)

v.s.f.f.

11. Acha que é possível terminar com a corrupção por completo?

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

11.1. Porquê?

Obrigado pela sua colaboração

APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO

P 1: “Há quanto tempo comanda o posto”?

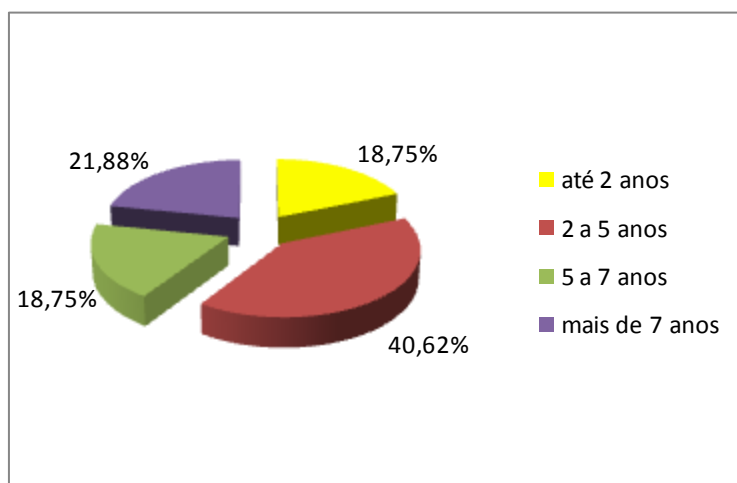


Gráfico B1 – Resposta à pergunta 1.

P 2: “Já teve algum caso de corrupção enquanto Comandante de Posto”?

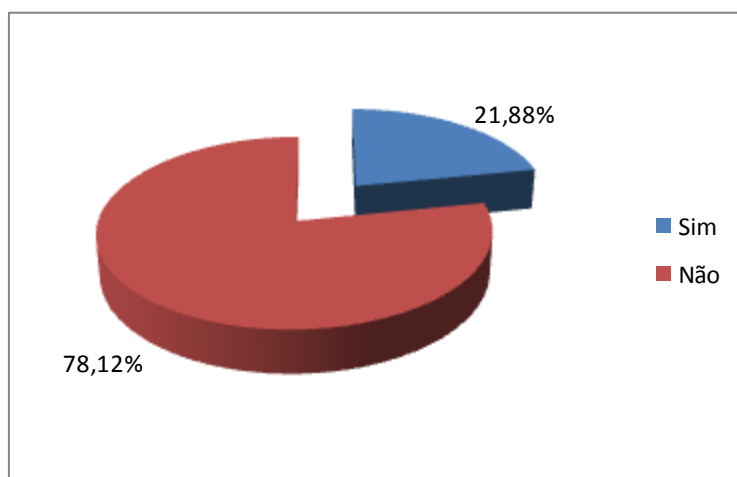


Gráfico B2 – Resposta à pergunta 2.

P 2.1: “Se respondeu “Sim”, diga qual”.

Dos 32 comandantes de posto inquiridos, apenas 4 indicaram já terem tido casos de corrupção no período em que exerciam funções de comando.

Os 4 casos verificados foram todos de corrupção passiva.

P 3: “Qual destes critérios é para si o maior fomentador de corrupção na actividade policial”?

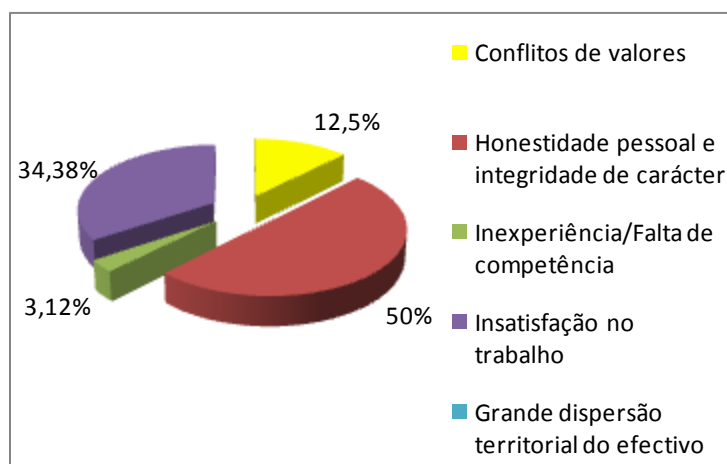


Gráfico B3 - Resposta à pergunta 3.

P 4: “Hoje em dia os militares da GNR põem de lado a ética e a deontologia”.

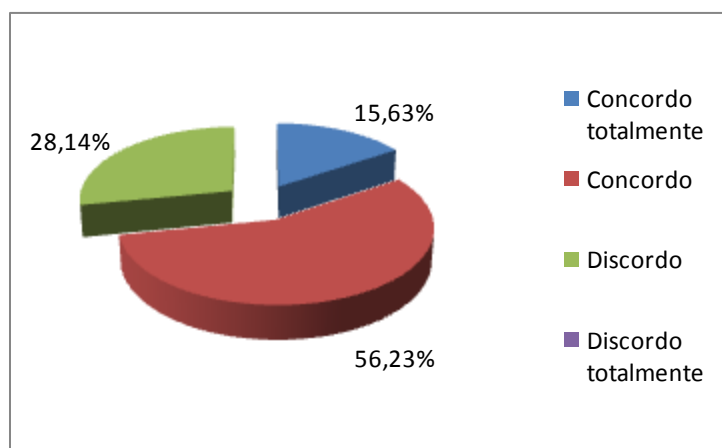


Gráfico B4 – Resposta à pergunta 4.

P 5: “Os valores morais incutidos nos militares através do Código de Honra e do Código de Conduta dos militares da GNR são trocados pelas necessidades pessoais de cada indivíduo”.

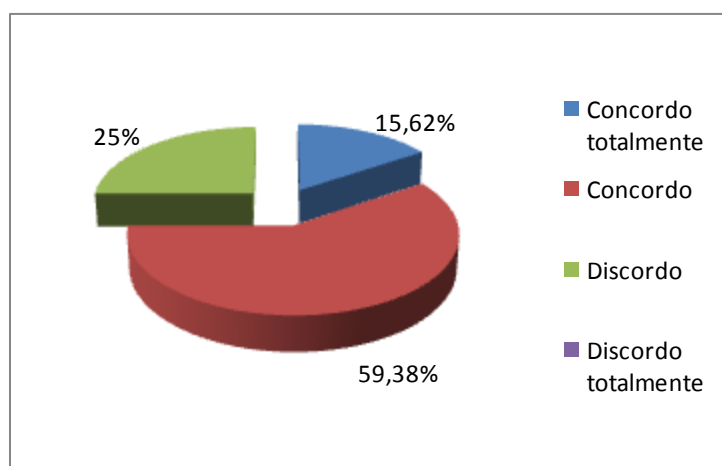


Gráfico B5 – Resposta à pergunta 5.

P 6: “Das ferramentas abaixo mencionadas indique qual ou quais as que acha mais eficazes”:

	Número de respostas dadas
Elaboração de Escalas	3
Rondas inopinadas com maior frequência	11
Guias de Patrulha	5
Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho e do Mérito da GNR (SIADMGNR)	21

Tabela B1 – Resposta à pergunta 6.

P 7: “Diga o que costuma fazer para prevenir as práticas corruptas”?

	Número de respostas dadas
Acompanhamento frequente dos militares	24
Enquadrar os militares no serviço	10
Conhecer bem os militares subordinados	6
Ministrar instrução virada para a advertência sobre as práticas corruptas	15
Rondar os militares com grande frequência	12

Tabela B2 – Resposta à pergunta 7.

P 8: “O Comandante de Posto tem ao seu dispor todas as ferramentas necessárias para prevenir e combater a corrupção”.

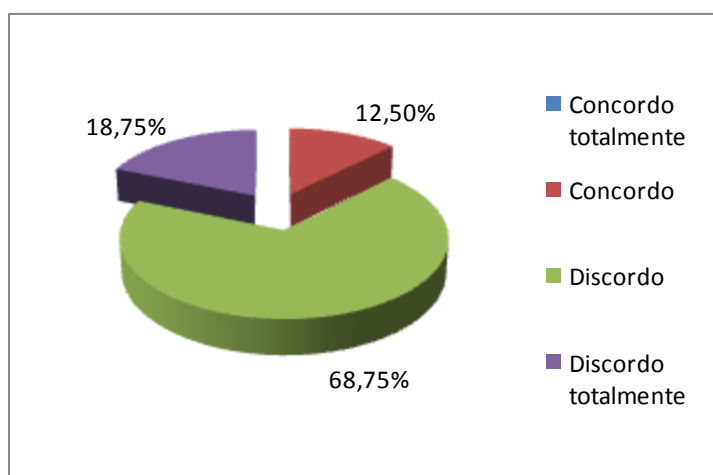


Gráfico B6 – Resposta à pergunta 8.

P 9: “Se respondeu “Discordo” ou “Discordo totalmente” na pergunta anterior, indique possíveis ferramentas a colocar ao dispor do Comandante de Posto”:

	Número de respostas dadas
O comandante ter capacidade de avaliar os seus subordinados	19
Mais meios ao dispor do Comandante de Posto para melhorar o desempenho das suas funções	12
Mais tempo à disposição do Comandante de Posto para ministrar instrução aos seus subordinados	8

Tabela B3 – Resposta à pergunta 9.

P 10: “Já recebeu directivas superiores sobre a prevenção da corrupção”?

	Frequência	%
Não	32	100
Sim	0	0

Tabela B4 – Resposta à pergunta 10.

P 10.1: “Se respondeu “Sim”, indique quais as directivas recebidas”:

Não existiram quaisquer directivas recebidas, de acordo com os dados fornecidos pelos inquiridos na pergunta 10.

P 11: “Acha que é possível terminar com a corrupção por completo”?

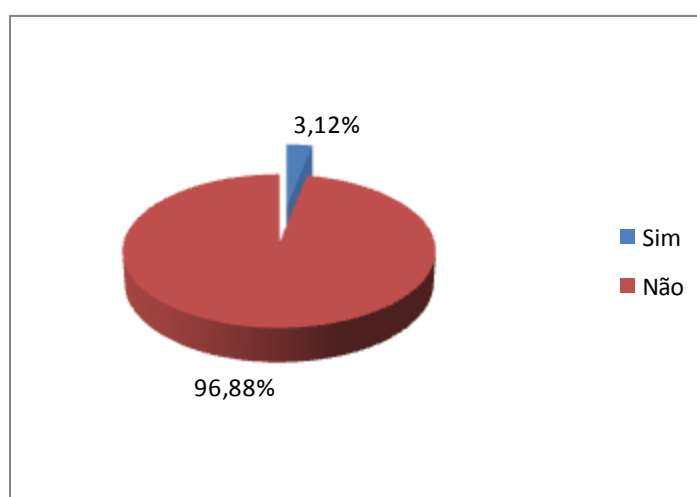


Gráfico B7 – Resposta à pergunta 11.

P 11.1: “Porquê”?

	Número de respostas dadas
Porque não se consegue controlar eficazmente todos os militares em simultâneo	22
Porque é impossível controlar as dificuldades e os problemas existentes na vida pessoal dos militares (desejos e ambições)	7

Tabela B5 – Resposta à pergunta 11.1.

APÊNDICE C – QUADRO DAS TAREFAS DESENVOLVIDAS NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO

Diligências	Locais	Data
<p>Fase exploratória:</p> <p>Pesquisa documental; Pesquisa de legislação.</p> <p>Conversas informais com os comandantes de posto do comando territorial de Setúbal.</p> <p>Reuniões com o orientador do trabalho.</p>	<p>Queluz</p> <p>Destacamento territorial do Montijo</p> <p>Biblioteca Municipal do Montijo</p>	<p>Janeiro 2009</p>
<p>Formulação do problema</p> <p>Formulação de perguntas de investigação e de hipóteses de resposta.</p> <p>Elaboração do plano de trabalho e metodologia a seguir.</p>	<p>Queluz</p>	<p>Janeiro 2009</p>
<p>Elaboração dos questionários com base na pesquisa documental efectuada e nas conversas informais com os comandantes de posto do comando territorial de Setúbal.</p> <p>Redacção da parte relativa ao enquadramento teórico do trabalho.</p>	<p>Queluz</p>	<p>Fevereiro 2009</p>
<p>Aplicação/envio dos questionários elaborados a todos os comandantes de posto a inquirir.</p>	<p>Destacamento territorial do Montijo</p>	<p>Março 2009</p>
<p>Recolha, análise e tratamento dos dados e da informação recolhida.</p>	<p>Queluz</p>	<p>Março 2009</p>
<p>Redacção do Trabalho.</p>	<p>Queluz</p>	<p>Fevereiro/Março 2009</p>

Tabela C1 - Quadro das tarefas desenvolvidas na realização do trabalho.

ANEXOS

ANEXO D – QUADRO DO DISPOSITIVO DOS COMANDOS TERRITORIAIS

Comandos Territoriais	Destacamentos Territoriais	Postos Territoriais
Aveiro	6	29
Beja	5	35
Braga	6	24
Bragança	4	18
Castelo Branco	5	31
Coimbra	5	24
Évora	4	30
Faro	6	28
Guarda	5	25
Leiria	4	25
Lisboa	5	25
Portalegre	4	27
Porto	6	32
Santarém	5	29
Setúbal	6	32
Viana do Castelo	3	15
Vila Real	3	21
Viseu	5	30
Açores	3	9
Madeira	1	3
Totais	20	492

Tabela D1 - Dados foram extraídos do ANEXO I da Portaria N.º 1450/2008 de 16 de Dezembro.

ANEXO E – EXCERTO DO DOCUMENTO DE TRABALHO DO SIADMGNR

Este é apenas um excerto do documento de trabalho do Comando Geral e tem como objectivo demonstrar apenas o objectivo e a finalidade deste documento no futuro da GNR.

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DO MÉRITO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA CAPÍTULO I ENQUADRAMENTO E DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objecto

1 - O presente diploma estabelece o sistema integrado de avaliação do desempenho e do mérito dos militares da Guarda Nacional Republicana e dos militares das Forças Armadas em serviço nesta, adiante designado por SIADMGNR.

2 - O SIADMGNR visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Guarda Nacional Republicana, para a coerência e harmonia da acção dos dirigentes e demais militares e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2º

Finalidade

O SIADMGNR tem em vista contribuir para a correcta gestão dos militares na efectividade de serviço, designadamente:

- a) Permitir a apreciação de cada militar, no âmbito do desempenho e do mérito, assegurando o desenvolvimento da carreira dos avaliados de acordo com as suas capacidades;
- b) Permitir o aproveitamento das capacidades individuais dos avaliados, possibilitando a selecção dos mais aptos para o exercício de cargos, desempenho de funções e execução de tarefas de maior responsabilidade;
- c) Fornecer indicadores para aperfeiçoar os procedimentos e processos de recrutamento, selecção e formação;
- d) Estimular a valorização global dos avaliados, em particular, através do cumprimento dos deveres militares e do aperfeiçoamento técnico-profissional;
- e) Possibilitar a correcção de assimetrias originadas, nomeadamente, pela aplicação nas avaliações individuais de critérios diferenciados;
- f) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos dirigentes e dos demais militares;
- g) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e demais militares, favorecendo a formação ao longo da vida;
- h) Reconhecer e distinguir dirigentes e demais militares pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos, estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade.

Artigo 3º

Âmbito de aplicação

1 - O SIADMGNR aplica-se a todos os militares na efectividade de serviço, salvo as excepções previstas nas alíneas seguintes:

- a) De licença para estudos;
- b) De licença registada;
- c) De licença ilimitada;

DOCUMENTO DE TRABALHO

- d) Em comissão especial;
- e) Na inactividade temporária;
- f) Suspensão de funções.

2 – O SIADMGNR destina-se:

- a) Aos militares que se encontrem em funções de comando, direcção ou chefia ou outras, consideradas equivalentes, por despacho do Comandante-Geral da GNR, sendo, para efeitos deste diploma, estes os militares objecto de avaliação enquanto dirigentes;
- b) Aos demais militares.

3 – Este diploma não é aplicável, para efeitos de avaliação de desempenho, aos militares da Guarda Nacional Republicana que se encontrem na dependência directa de entidades estranhas à Guarda, excepto os que se encontrem colocados nos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana.

Artigo 4º Princípios

1- A avaliação individual reporta-se aos domínios da capacidade militar, potencial individual, competências demonstradas e eficácia no exercício do desempenho de funções/cargos, tendo como objectivo a promoção da responsabilização e desenvolvimento, orientado sobretudo para resultados, potenciando deste modo a excelência e a qualidade do serviço.

2- A avaliação individual visa o reconhecimento e motivação, garantindo a diferenciação de desempenho e promovendo uma gestão baseada na valoração dos parâmetros estabelecidos por este sistema.

3- A avaliação individual é feita de modo sistemático e contínuo, com vista ao cabal conhecimento dos militares.

4 - A avaliação assenta na apreciação de cada militar relativamente a um mesmo conjunto de componentes de avaliação, factores quantificados, os quais podem variar em função do grupo de postos ou posto ou ainda quando se trate de dirigentes.

5 – A avaliação individual é comunicada ao avaliado, nas fases em que dela deva ter conhecimento, tal como se encontra preconizado neste diploma.

6 - Na sequência do seu conhecimento, o avaliado, nos termos previstos, poderá, nos prazos legalmente estabelecidos, reclamar da avaliação e posteriormente recorrer, se assim o entender.

7 – Em tudo o que não contrariar o disposto nos números anteriores, observa-se os princípios a que se subordina o SIADAP, tal como decorre da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Artigo 5º Definições

Para os efeitos do disposto no presente diploma, entende-se por:

- a) “**Competências**”, o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de acção e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por parte dos dirigentes ou demais militares;
- b) “**Objectivos**”, o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis.
- c) “**Dirigentes**”, todos os militares que se encontrem em funções de comando, direcção ou chefia ou outras consideradas equivalentes por despacho do Comandante-Geral da GNR e expressamente nomeados para tal;
- d) “**Demais militares**”, todos os militares que não se enquadrem no disposto na alínea anterior;
- e) “**Mérito**”, tudo o que consta no currículo do militar e se reporte aos domínios da formação, registo disciplinar, antiguidade, avaliação de desempenho e experiência profissional e seja passível de relevar para a avaliação.

DOCUMENTO DE TRABALHO

Artigo 6º

Subsistemas

1 - O SIADMGNR integra o seguinte subsistema:

O Subsistema de Avaliação dos militares considerados, para este efeito, dirigentes.

2 - O Subsistema referido no número anterior, bem como a avaliação efectuada aos demais militares, funcionam de forma integrada pela coerência entre objectivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objectivos do ciclo de gestão da GNR, objectivos fixados na carta de missão dos dirigentes, nos casos em que tal for aplicável, e objectivos fixados aos demais militares, exceptuando os casos em que os militares apenas são avaliados em função das competências demonstradas, tal como se encontra previsto no presente diploma.

Artigo 7º

Bases de Avaliação

1- O SIADMGNR é constituído pelos seguintes elementos do processo individual: a ficha curricular (FC) e a avaliação de desempenho (AD).

2- A ficha curricular, cujo modelo constitui o anexo (a definir), compreende: a formação, o registo disciplinar, a antiguidade no posto e outros elementos da carreira do militar, designadamente a sua experiência profissional.

a) A formação, para efeitos deste diploma, engloba:

1) Os cursos e ou concursos de ingresso na GNR ou de transição para categoria superior;

2) Os cursos e estágios de promoção na categoria a que pertence;

3) Os cursos de especialização;

4) Formação académica, militar ou civil;

b) O registo disciplinar, para efeitos deste diploma, compreende: louvores, condecorações, referências elogiosas, punições e penas.

c) A antiguidade no posto, neste âmbito, é determinada pela data fixada no documento oficial de promoção, nos termos do EMGNR.

d) A experiência profissional compreende o exercício de funções e/ou a ocupação de cargos ou a execução de tarefas, relevando para este efeito, o tempo ocupado no exercício ou execução destas.

3- A avaliação de desempenho consiste em valorar as competências demonstradas e resultados do trabalho, observados no exercício de cargos, desempenho de funções ou execução de tarefas de que o avaliado foi incumbido. A avaliação de desempenho é traduzida através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho (FAD), cujo modelo constitui o anexo (a definir).

4- As bases do SIADMGNR são quantificadas em obediência à ponderação constante do anexo B.

Artigo 8º

Documentação e instrumentos de suporte

O SIADMGNR tem como suporte material os documentos previstos no Capítulo IV (a elaborar), do presente diploma, e nele são referidas as instruções necessárias ao seu preenchimento e respectivo processamento.

CAPÍTULO II

A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SECÇÃO I

Periodicidade e requisitos para avaliação do desempenho

Artigo 9.º

Periodicidade

1 — A avaliação do desempenho dos militares da GNR é, em regra, de carácter anual.

2 — A avaliação do desempenho realizada num determinado ano, diz respeito ao ano anterior.

DOCUMENTO DE TRABALHO

ANEXO F – CÓDIGO DE HONRA E CÓDIGO DE CONDUTA DOS MILITARES DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

CÓDIGO DE HONRA DO MILITAR DA GNR

Em Maio do ano de 2000 foi um grupo de trabalho, no âmbito de Ministério da Administração Interna, com a finalidade de elaborar um projecto de **CÓDIGO DEONTOLÓGICO DO SERVIÇO POLICIAL**. É o texto desse projecto que a seguir se publica antecedido do **CÓDIGO DE HONRA DO MILITAR DA GUARDA** e do **CÓDIGO DE CONDUTA DO MILITAR DA GUARDA** que, desde os anos 80, afixados em todos os quartéis da GNR, norteavam as atitudes e comportamentos dos seus militares.

1. O militar da Guarda observa em todas as circunstâncias as características da condição militar e cumpre, rigorosa e responsabilmente, os seus deveres militares e estatutários.
2. O militar da Guarda, como "soldado da lei", impõe-se à consideração, respeito e simpatia das populações, através de uma impoluta integridade de carácter, reconhecida a honestidade, esmerada educação, exemplar comportamento moral e cívico, boa conduta nos procedimentos da sua vida pública e privada e respeitável ambiente familiar.
3. O militar da Guarda como agente da força pública, actua sempre de acordo com a autoridade em que está investido, só recorrendo ao uso da força nos casos expressamente previstos na lei, quando absolutamente necessário e apenas na medida exigida pelo cumprimento das suas funções.
4. O militar da Guarda só utiliza as armas para repelir uma agressão iminente ou em execução, em defesa própria ou de terceiros e para vencer a resistência violenta à execução de um serviço no exercício das suas funções e manter o princípio de autoridade, após intimação formal aos resistentes de obediência e esgotados todos os outros meios para o conseguir.
5. O militar da Guarda cumpre sempre o dever que a lei impõe de servir a colectividade e de proteger todas as pessoas contra actos ilegais, em conformidade com o alto grau de responsabilidade que a sua profissão exige.
6. O militar da Guarda respeita a dignidade humana e defende e protege os direitos fundamentais de toda a pessoa.

7. O militar da Guarda não comete, instiga ou tolera, qualquer acto de tortura ou qualquer outro castigo ou tratamento cruel, inumano ou degradante, nem invoca ordem dos seus superiores ou circunstâncias excepcionais para os justificar.
8. O militar da Guarda vela para que a saúde das pessoas à sua guarda esteja plenamente protegida e toma imediatamente medidas para que os cuidados médicos lhe sejam dispensados sempre que tal se imponha.
9. O militar da Guarda não só não comete qualquer actos de corrupção, como deve rigorosamente combatê-los e opor-se-lhes quando deles tenha conhecimento.
10. O militar da Guarda diligencia permanentemente pelo cumprimento da sua missão em condições morais, profissionais e psicológicas que protejam a imparcialidade, a integridade e a dignidade da sua função, face às prescrições legais respeitadoras dos direitos humanos fundamentais.
11. O militar da Guarda é pessoalmente responsável pelos actos e omissões que tenha executado ou ordenado e que sejam contrários aos direitos fundamentais da pessoa.
12. O militar da Guarda mantém sigilo quanto aos factos e matérias de carácter confidencial de que toma conhecimento no exercício das suas funções, a menos que exigências do serviço ou necessidades da justiça tal não permitam.
13. O militar da Guarda respeita a lei e opõe-se, em todas as circunstâncias e com toda a sua capacidade, a todo e qualquer acto que a viole, agindo prontamente quando este puder provocar prejuízo imediato ou irreparável, ou, caso contrário, esforça-se por impedir as suas consequências e a sua repetição, informando hierarquicamente.
14. O militar da Guarda tem a preocupação permanente de dignificar este corpo militar através do seu aprumo e da forma como se apresenta uniformizado.
15. O militar da Guarda tem sempre como lema a honra pessoal e o engrandecimento da pátria.

CÓDIGO DE CONDUTA

É DEVER DE TODO O MILITAR DA GUARDA:

- Cumprir a Missão de acordo com a Causa Pública, o Interesse Público e a Lei.
- Servir a Colectividade Nacional e proteger todas as pessoas contra os actos ilegais.
- Respeitar e proteger a dignidade humana. - Defender e proteger os direitos fundamentais de toda a pessoa.
- Só aplicar a força em último caso e quando for exigido pelo cumprimento das suas funções.

- Só recorrer às armas de fogo em legítima defesa, quando o presumido delinquente opuser resistência armada e se não for possível a utilização de outros meios.
- Não divulgar informações de carácter confidencial a não ser no cumprimento das suas funções ou quando as necessidades de justiça o exigirem.
- Não infringir, instigar ou tolerar actos de tortura ou de qualquer outro tipo de castigo cruel, inumano ou degradante.
- Não praticar o abuso da autoridade. - Combater e opor-se vigorosamente a todos os actos de corrupção.

ANEXO G – CÓDIGO DEONTOLÓGICO DO SERVIÇO POLICIAL

Código Deontológico do Serviço Policial

Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de Fevereiro de 2002, regista a adopção deste código pelos profissionais da PSP e da GNR, comete ao Ministério da Administração Interna a divulgação pública deste código e determina a previsão de um módulo de formação em matéria de deontologia do serviço policial, com carácter obrigatório, nos currículos dos cursos de formação, prática e superior, ministrados aos agentes das forças de segurança.

O presente Código visa promover a qualidade do serviço policial, reforçar o prestígio e a dignidade das Forças de Segurança, bem como contribuir para a criação das condições objectivas e subjectivas que, no âmbito da acção policial, garantam o pleno exercício dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

A consagração de padrões ético-profissionais de conduta, comuns a todos os membros das Forças de Segurança é condição indispensável para um exercício credível e eficiente do serviço policial, enquanto parte integrante do Estado de Direito Democrático.

A adopção pelos membros das Forças de Segurança de um Código Deontológico do Serviço Policial vem ao encontro da Resolução n.º 690 da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, de 8 de Maio de 1979, e da Resolução n.º 34/169 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 17 de Dezembro de 1979.

Artigo 1.º

(Âmbito de aplicação)

O presente Código Deontológico aplica-se aos militares da Guarda Nacional Republicana (GNR) e ao pessoal da Polícia de Segurança Pública (PSP), adiante designados membros das Forças de Segurança, no âmbito do exercício das suas funções policiais.

Artigo 2.º

(Princípios fundamentais)

1. Os membros das Forças de Segurança cumprem os deveres que a Lei lhes impõe, servem o interesse público, defendem as instituições democráticas, protegem todas as pessoas contra actos ilegais e respeitam os direitos humanos.

2. Como zeladores pelo cumprimento da Lei, os membros das Forças de Segurança, cultivam e promovem os Valores do Humanismo, da Justiça, Integridade, Honra, Dignidade, Imparcialidade, Isenção, Probidade e Solidariedade.
3. Na sua actuação os membros das Forças de Segurança devem absoluto respeito pela Constituição da República Portuguesa, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem, pela legalidade comunitária, pelas convenções internacionais, pela Lei e pelo presente Código.
4. Os membros das Forças de Segurança que actuem de acordo com as disposições do presente Código têm direito ao apoio activo da comunidade que servem e ao devido reconhecimento por parte do Estado.

Artigo 3.º

(Respeito pelos Direitos Fundamentais da pessoa humana)

1. No cumprimento do seu dever, os membros das Forças de Segurança promovem, respeitam e protegem a dignidade humana, o direito à vida, à liberdade, à segurança e demais direitos fundamentais de toda a pessoa, qualquer que seja a sua nacionalidade ou origem, a sua condição social, as suas convicções políticas, religiosas ou filosóficas.
2. Em especial, têm o dever de, em qualquer circunstância, não infligir, instigar ou tolerar actos cruéis, desumanos ou degradantes.

Artigo 4.º

(Respeito pelos Direitos Fundamentais da pessoa detida)

1. Os membros das Forças de Segurança têm o especial dever de assegurar o respeito pela vida, integridade física e psíquica, honra e dignidade das pessoas sob a sua custódia ou ordem.
2. Em especial devem abster-se, em qualquer circunstância, de praticar qualquer acto de tortura ou qualquer outro castigo ou tratamento cruel, desumano ou degradante, bem como opor-se, pronta e determinadamente, à prática de tais actos.
3. Os membros das Forças de Segurança devem zelar pela saúde das pessoas que se encontram à sua guarda e tomar, imediatamente, todas as medidas para assegurar a prestação dos cuidados médicos necessários.

Artigo 5.º

(Isenção e Imparcialidade)

1. Os membros das Forças de Segurança devem actuar com zelo e imparcialidade, tendo sempre presente a igualdade de todos os cidadãos perante a lei.

2. Em especial, têm o dever de, no uso dos poderes de autoridade de que estão investidos, se abster da prática de actos de abuso de autoridade, não condizente com um desempenho responsável e profissional da missão policial.
3. Os membros das Forças de Segurança abstêm-se de qualquer acto que possa por em causa a liberdade da sua acção, a independência do seu juízo e a credibilidade da Instituição a que pertencem.

Artigo 6.º

(Integridade, Dignidade e Probidade)

1. Os membros das Forças de Segurança cumprem as suas funções com integridade e dignidade, evitando qualquer comportamento passível de comprometer o prestígio, a eficácia e o espírito de missão de serviço público da função policial.
2. Em especial, não exercem actividades incompatíveis com a sua condição de agente de autoridade ou que os coloquem em situações de conflito de interesses susceptíveis de comprometer a sua lealdade, respeitabilidade e honorabilidade ou a dignidade e prestígio da Instituição a que pertencem.
3. Os membros das Forças de Segurança combatem e denunciam todas as práticas de corrupção, abusivas, arbitrárias e discriminatórias.

Artigo 7.º

(Correcção na actuação)

1. No desempenho da sua função, os membros das Forças de Segurança devem agir com determinação, prudência, tolerância, serenidade, bom senso e autodomínio na resolução das situações decorrentes da sua actuação profissional.
2. Os membros das Forças de Segurança devem comportar-se de maneira a preservar a confiança, a consideração e o prestígio inerentes à função policial, tratando com cortesia e correcção todos os cidadãos, nacionais, estrangeiros ou apátridas, promovendo a convivencialidade e prestando todo o auxílio, informação ou esclarecimento que lhes for solicitado, no domínio das suas competências.
3. Os membros das Forças de Segurança exercem a sua actividade segundo critérios de justiça, objectividade, transparência e rigor; actuam e decidem prontamente para evitar danos no bem ou interesse jurídico a salvaguardar.

Artigo 8.º

(Adequação, necessidade e proporcionalidade do uso da força)

1. Os membros das Forças de Segurança usam os meios coercivos adequados à reposição da legalidade e da ordem, segurança e tranquilidade públicas só quando

estes se mostrem indispensáveis, necessários e suficientes ao bom cumprimento das suas funções e estejam esgotados os meios de persuasão e de diálogo.

2. Os membros das Forças de Segurança evitam recorrer ao uso da força, salvo nos casos expressamente previstos na lei, quando este se revele legítimo, estritamente necessário, adequado e proporcional ao objectivo visado.
3. Em especial, só devem recorrer ao uso de armas de fogo, como medida extrema, quando tal se afigure absolutamente necessário, adequado, exista comprovadamente perigo para as suas vidas ou de terceiros e nos demais casos taxativamente previstos na lei.

Artigo 9.º

(Obediência)

1. Os membros das Forças de Segurança acatam e cumprem prontamente as ordens legítimas e legais de superior hierárquico.
2. A obediência que os membros das Forças de Segurança devem aos seus superiores hierárquicos não os isenta da responsabilidade pela execução de tais ordens que constituam, manifestamente, violações à lei.
3. Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada a um membro das Forças de Segurança que se tenha recusado a cumprir uma ordem ilegal e ilegítima.

Artigo 10.º

(Responsabilidade)

1. Os membros das Forças de Segurança assumem, prontamente, os seus erros e promovem a reparação dos efeitos negativos que, eventualmente, resultem da acção policial.
2. Os membros das Forças de Segurança, a todos os níveis da hierarquia, são responsáveis pelos actos e omissões que tenham executado ou ordenado e que sejam violadores das normas legais e regulamentares.

Artigo 11.º

(Sigilo)

Os membros das Forças de Segurança devem guardar segredo sobre as informações de natureza confidencial, ou relacionadas com métodos e táticas de acção operacional, que

venham a obter no desempenho das suas funções, sem prejuízo das necessidades da administração da Justiça ou do cumprimento do dever profissional.

Artigo 12.º

(Cooperação na administração da Justiça)

Os membros das Forças de Segurança respeitam a independência dos Tribunais e colaboram, prontamente, na execução das decisões das autoridades judiciais.

Artigo 13.º

(Solidariedade na acção)

Todo o membro das Forças de Segurança observa a solidariedade para com os seus camaradas, sem prejuízo dos princípios da honra e da dignidade e das regras da disciplina e do dever de defesa da legalidade.

Artigo 14.º

(Preparação individual)

1. Todo o membro das Forças de Segurança prepara-se física, psíquica e moralmente para o exercício da sua actividade e aperfeiçoa os respectivos conhecimentos e aptidões profissionais, de forma a contribuir para uma melhoria do serviço a prestar à Comunidade.
2. Em especial, interioriza e pratica as normas deontológicas contidas no presente Código, que deverão ser parte integrante da sua formação profissional.